CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA 2016 – 2018

CONTENIDO

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES 3
CAPÍTULO II. DE LA CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES 4
CAPÍTULO III. DE LOS INGRESOS Y LOS NOMBRAMIENTOS 5
CAPÍTULO IV. DE LA SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO 7
CAPÍTULO V. DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO 9
CAPÍTULO VI. DE LAS JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO 11
CAPÍTULO VII. DE LAS VACACIONES, LICENCIAS Y ASISTENCIA 15
CAPÍTULO VIII. DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO 21
CAPÍTULO IX. DEL SALARIO 22
CAPÍTULO X. DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES 23
CAPÍTULO XI. DE LAS OBLIGACIONES Y FACULTADES DEL DIF 28
CAPÍTULO XII. DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN Y PERMUTA 33
CAPÍTULO XIII. DE LOS RIESGOS PROFESIONALES 34
CAPÍTULO XIV. DE LAS ENFERMEDADES NO PROFESIONALES 35
CAPÍTULO XV. DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 37
CAPÍTULO XVI. DE LOS EXÁMENES MÉDICOS 39
CAPÍTULO XVII. DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS 40
CAPÍTULO XVIII. DE LOS PREMIOS, ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS 44
CAPÍTULO XIX. DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y ECONÓMICAS 46
CAPÍTULO XX. DE LAS COMISIONES MIXTAS 49
TRANSITORIOS 51

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. En cumplimiento a lo señalado por los artículos 1, 87 y 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B, del artículo 123 Constitucional, se establecen las presentes Condiciones Generales de Trabajo, que son de observancia obligatoria para el Titular como Representante del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia y sus trabajadores de base.

ARTÍCULO 2. La relación jurídica de trabajo entre el Titular y los trabajadores de base, se rige en su orden por:

I. El Apartado B del artículo 123 Constitucional;

II. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado;

III. La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;

IV. Las disposiciones contenidas en estas Condiciones Generales de Trabajo y los preceptos reglamentarios que de ella se deriven, así como los reglamentos interiores de trabajo que se elaboren para diferentes unidades de trabajo de este Sistema;

V. La Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad aplicados supletoriamente y en su orden, y;

VI. La Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

SECRETARÍA HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO UNIDAD DE POLÍTICA Y CONTROL PRESUPUESTARIO

ARTÍCULO 3. En las presentes Condiciones Generales de Trabajo se denominarán:

I. El Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia como "el DIF".

II. El Titular del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia como "el Titular".

III. El Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, representado por el Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional, como "el Sindicato".

IV. Los trabajadores de base del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, como "los trabajadores".

V. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B. del artículo 123 Constitucional, como "la Ley".

VI. El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, como "el ISSSTE".

VII. Las Condiciones Generales de Trabajo, como "las Condiciones".

VIII. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como "el Tribunal"

Los demás ordenamientos y conceptos serán mencionados por su propio nombre.

ARTÍCULO 4. Para los efectos de las presentes Condiciones, el DIF estará representado por el Titular, Jefes de Unidades, Oficial Mayor, Directores Generales, Directores, Subdirectores de Área y Jefes de Departamento, así como el personal de confianza que ocupe algún puesto de nueva creación homólogo o equivalente a los anteriores.

ARTÍCULO 5. El Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato, estará representado por el Secretario General y acreditará su personalidad ante el Titular con la copia del acta de elección debidamente sancionada y certificada por el Tribunal.

Los Comités Ejecutivos de las Secciones, Delegados Departamentales y Estatales acreditarán su personalidad con oficio suscrito por el Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional.

ARTÍCULO 6. Los representantes del Comité Ejecutivo Nacional tendrán personalidad para representar al Sindicato ante todas y cada una de las autoridades del DIF.

Los representantes de los Comités Ejecutivos Seccionales, Delegados Departamentales y Estatales que designe el Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional, debidamente acreditados, tienen personalidad para representar a los trabajadores en los asuntos de sus agremiados ante las autoridades de su adscripción.

ARTÍCULO 7. Respecto a las relaciones laborales y de conformidad con el artículo 88 fracción VI de la Ley, cuando se requiera, se formularán las demás reglas que sean convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

Para efectos del párrafo anterior y en concordancia con el Capítulo Vigésimo de estas Condiciones, se integrarán Comisiones Mixtas que, atendiendo a la materia que las regula, establecerán disposiciones complementarias acordes con la Ley y a las presentes Condiciones, por lo que representantes del DIF y Sindicato que las conforman, realizarán en conjunto las acciones de difusión y promoción necesarias para darlas a conocer en tiempo y forma a las autoridades y trabajadores.

CAPÍTULO II. DE LA CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 8. Los trabajadores del DIF se clasificarán en: De base y de confianza.

ARTÍCULO 9. Son trabajadores de confianza los enumerados en el artículo 5º de la Ley, los que señala el Catálogo de Puestos a que alude el artículo 20 de la Ley y aquellos determinados con dicho carácter en los tabuladores de sueldos autorizados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

ARTÍCULO 10. Son trabajadores de base los que tengan nombramiento de acuerdo al artículo 6º de la Ley y hayan adquirido la inamovilidad en el puesto al ocupar plaza vacante sin titular por un término continuo mayor de seis meses; entendiéndose por trabajadores de base los que así determina la Ley, de acuerdo con sus funciones. Se agrega como anexo 1, relación que contiene los puestos de base vigentes.

0073

CAPÍTULO III. DE LOS INGRESOS Y LOS NOMBRAMIENTOS

ARTÍCULO 11. Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud del nombramiento correspondiente.

ARTÍCULO 12. El nombramiento es el instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre el DIF y el trabajador de base.

La falta de nombramiento, no puede destruir la relación jurídica de trabajo acreditada por otros medios de prueba.

ARTÍCULO 13. El nombramiento será expedido por la autoridad facultada para extenderlo, dentro de los veinte días hábiles siguientes a la fecha de iniciación de la prestación del servicio o con motivo de algún cambio de puesto, entregándole el original al trabajador y copia al Sindicato dentro del mismo plazo.

El incumplimiento del plazo previsto para esta obligación, no exime a la autoridad facultada para su cumplimiento.

ARTÍCULO 14. Los nombramientos deberán contener:

I. Nombre, nacionalidad, sexo, edad, estado civil, domicilio, RFC, CURP y firma del trabajador.

II. Las funciones del trabajador de acuerdo a las características del puesto asignado y su perfil con base en el Catálogo General de Puestos del DIF, las cuales se designarán con la mayor precisión posible. En la formulación, aplicación y actualización del Catálogo de Puestos, participarán conjuntamente el DIF y el Sindicato, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 63 fracción VI de estas Condiciones.

III. La duración de la jornada de trabajo.

IV. El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada.

V. El puesto, nivel del tabulador, sueldo y demás prestaciones que deberá percibir el trabajador.

VI. El lugar y centro de trabajo en que se prestarán los servicios, especificando nombre del centro y domicilio.

ARTÍCULO 15. El carácter del nombramiento podrá ser definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada:

I. Son nombramientos definitivos, aquellos que se otorgan para ocupar plazas vacantes definitivas.

II. Son nombramientos interinos, aquellos que se otorgan para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan de seis meses.

III. Son nombramientos provisionales los que, de acuerdo con el sistema escalafonario, se otorguen para ocupar plazas de base vacantes por licencias mayores de seis meses sin goce de sueldo. Igualmente se considerarán provisionales los que se expidan para ocupar plazas cuyo titular haya impugnado su cese ante el Tribunal; su provisionalidad durará hasta que dicho Tribunal resuelva en definitiva.

IV. Son nombramientos por obra determinada, aquellos que se otorgan para realizar tareas directamente ligadas a una obra o programa, que por su naturaleza no es permanente.

V. Son nombramientos por tiempo fijo, aquellos que se otorgan con fecha precisa de inicio y terminación.

Para los casos mencionados en las fracciones II, III, IV y V, el DIF asume la responsabilidad de hacer los trámites ante el ISSSTE, con el fin de que el trabajador que se encuentre en dichos supuestos, disfrute de las prestaciones que el Instituto otorga.

ARTÍCULO 16. El personal que sustituya a otro trabajador con nombramiento definitivo, por vacaciones, incapacidad por enfermedad o cualquier otra causa temporal, deberá estar registrado ante la Comisión Mixta de Escalafón.

ARTÍCULO 17. El Titular y el Sindicato propondrán candidatos en igual proporción para ocupar plazas de pie de rama, de nueva creación y las que queden disponibles una vez recorridos los escalafones respectivos, mismos que una vez que hayan cumplido con los requisitos correspondientes, ocuparán las plazas vacantes cuya cobertura requiera el DIF, en un cincuenta por ciento los propuestos por el Titular y el cincuenta por ciento restante propuestos por el Sindicato, preponderando en todo momento que las vacantes a ocupar se dejen en el área a la que pertenecen o en su caso, a las áreas operativas y/o jornadas en donde se requieran.

El Titular dará a conocer a la Comisión Mixta de Escalafón, las vacantes que se presenten dentro de los diez días siguientes en que dicte el aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base.

ARTÍCULO 18. Son requisitos de ingreso al DIF:

I. Presentar solicitud por escrito.

II. Ser mayor de dieciséis años, presentando copia certificada del acta de nacimiento.

III. Aprobar los exámenes: médico, psicométrico, de capacidad y conocimientos.

IV. Tener los conocimientos y aptitudes que requiere el puesto de acuerdo al Profesiograma y Catálogo de Puestos.

V. En su caso, demostrar con cartilla liberada haber cumplido con el Servicio Militar Nacional.

VI. No haber sido separado de algún empleo o cargo por causas establecidas en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

0074

VII. Ser de nacionalidad mexicana, salvo en el caso previsto en el artículo 9º de la Ley.

VIII. Tratándose de profesionales, presentar el título correspondiente y, en su caso, la cédula o constancia expedida por la Dirección General de Profesiones.

IX. Los trabajadores especializados acreditarán sus conocimientos y la práctica necesaria, con la constancia o diploma que les otorguen en el lugar o lugares donde prestaron el trabajo del que manifiestan ser especializados o donde realizaron sus estudios.

X. Manifestar si se encuentra desempeñando o no otro puesto en alguna otra Dependencia o Entidad para que, en su caso, inicie el trámite de compatibilidad correspondiente.

XI. Presentar Cédula Única de Registro de Población.

CAPÍTULO IV. DE LA SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

ARTÍCULO 19. La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador, no significa el cese del mismo y son causas de suspensión los siguientes casos:

I. Cuando el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique peligro para las personas que trabajan con él; la suspensión en este caso operará inmediatamente en lo referente a funciones pero no en sueldos y demás prestaciones a las que tenga derecho.

El Titular o el trabajador dará aviso al ISSSTE a fin de que el trabajador reciba atención hasta su total curación y restablecimiento, tomando en cuenta para este punto las disposiciones que norman la concesión de las licencias que se encuentran determinadas en el apartado correspondiente de la Ley del ISSSTE.

II. Cuando el trabajador sea objeto de prisión preventiva o de arresto impuesto por autoridad administrativa o judicial, operará la suspensión temporal en lo referente a funciones y en sueldo y tendrá efectos únicamente mientras el trabajador, por estar privado de su libertad, está físicamente imposibilitado para concurrir a sus labores. Al obtener su libertad, el Titular lo reinstalará de inmediato en el puesto que venía desempeñando con los derechos y prestaciones que le correspondan, previo aviso por escrito del trabajador, a menos que la autoridad resuelva que deba tener lugar el cese del trabajador.

III. Tratándose de trabajadores que manejen fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días cuando apareciera alguna irregularidad en su gestión mientras se practique la investigación correspondiente y se resuelva sobre su cese.

IV. Antes de proceder a la suspensión o cese en su caso, el Titular, el Sindicato y el trabajador afectado, llevarán a cabo una actuación, en la cual se hará saber al trabajador en qué consiste la irregularidad, para que aporte los elementos de prueba que estime pertinentes, para lo cual se le darán las facilidades necesarias de acceso a la documentación que manejó o que sea necesaria para su defensa.

Todo lo anterior se llevará a cabo en un término que no excederá de quince días hábiles a partir de la fecha en que se notifique al Sindicato de la irregularidad; mientras tanto, el trabajador podrá ser removido a oficina distinta de la de su adscripción.

ARTÍCULO 20. La suspensión de los efectos del nombramiento, se decretará conforme a las siguientes bases:

I. En los casos de prisión preventiva o arresto por autoridad judicial o administrativa, la suspensión procederá inmediatamente, cuando el Titular tenga conocimiento de la privación de la libertad, retrotrayéndose los efectos de aquellas hasta el día en que el trabajador fue aprehendido

II. Cuando el delito que se impute al trabajador o por el que haya sido procesado sea de carácter de los cometidos por los servidores públicos, se estará a lo dispuesto por los artículos 109 y 113 Constitucionales, así como 8 y 13 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

III. Tratándose de delitos distintos de los mencionados en la fracción II, el auto de formal prisión dictado en contra del trabajador, tendrá como consecuencia la suspensión de los efectos de su nombramiento, pero si el acusado obtiene el beneficio de la libertad provisional, podrá continuar en el desempeño de su cargo, hasta cuando se le revoque la libertad provisional de que disfrute. Si la sentencia es absolutoria, entonces cesarán los efectos de la suspensión y el trabajador permanecerá definitivamente en el desempeño de su cargo.

IV. Cuando un trabajador sea privado de su libertad por disposición de autoridad judicial o administrativa y dicha privación sea originada en cumplimiento de sus funciones en el DIF, o por orden de sus superiores, se le pagará su salario ordinario y demás prestaciones hasta que esté en condiciones de volver al servicio gozando de su libertad provisional o definitiva. Esta situación no aplica cuando el trabajador se encuentre en el momento de cometer el delito, en estado de ebriedad o bajo la influencia de cualquier tipo de droga no prescrita por médico autorizado.

Al quedar el trabajador en libertad provisional o definitiva volverá a ocupar el puesto que tenía. Cabe señalar que el DIF, no se hará responsable si al culminar el procedimiento que se le haya instaurado al trabajador, se le tenga que cubrir alguna indemnización, siempre y cuando no se trate del pago de salario ordinario y demás prestaciones que le corresponde al trabajador y que se señalan al inicio del presente apartado.

V. Si un trabajador, sometido a proceso por la comisión de un delito de carácter oficial o distinto de los considerados como oficiales, resultara condenado por sentencia firme, quedará separado de su empleo, cargo o comisión en los términos de la sentencia, cuando ésta sea privativa de la libertad, pero una vez compurgada o extinguida la pena podrá regresar al servicio, a menos que haya resolución del Tribunal condenando el cese del trabajador.

VI. Cuando un trabajador disfrute del beneficio de la condena condicional, reingresará al DIF, con las prestaciones a que tenga derecho en estas Condiciones.

0075

VII. Cuando un trabajador fuere detenido como consecuencia de la comisión de una falta administrativa, se suspenderán los efectos de su nombramiento por todo el tiempo que dure la detención. En todo caso, una vez cumplida la sanción, tendrá derecho el trabajador a reanudar sus labores en el puesto que desempeñaba. La detención de un trabajador ordenada por el Ministerio Público, si no es seguida por su consignación a las Autoridades Judiciales, se equiparará en todos sus efectos a la detención por falta administrativa.

En todos los casos señalados anteriormente, si la detención impuesta excede a la resolución del término constitucional, el trabajador deberá comunicar su detención a la Dirección General de Recursos Humanos, por conducto de la Representación Sindical o por los medios que estén a su alcance, para el efecto de que no se le computen los días de su inasistencia como constitutivos de abandono de empleo.

En todos los casos la detención del trabajador deberá comprobarse por medios idóneos.

VIII. Cuando se suspenda a algún trabajador mientras se efectúa una investigación al apreciarse alguna irregularidad en el manejo de fondos, valores o bienes, el jefe inmediato superior lo pondrá a disposición de la Dirección General de Recursos Humanos, hasta que sea resuelto el caso en definitiva, de conformidad con las disposiciones finales del artículo 46 de la Ley. Para la ejecución de esta norma se deberá escuchar con antelación al trabajador.

ARTÍCULO 21. Quedará sin efecto el nombramiento que se expida al trabajador, en los siguientes casos:

SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO
SUBSECRETARÍA DE INGRESOS

I. Cuando administrativamente se omitan o consignen datos equivocados, en cuyo caso se expedirá un nuevo nombramiento en un plazo no mayor de treinta días naturales, sin perjuicio alguno para el trabajador.

II. Cuando el trabajador proporcione datos falsos; en este caso, quedará sin efecto el nombramiento siguiendo el procedimiento que establece el artículo 46-bis de la Ley, dentro del mes siguiente de su expedición, en atención al término que establece el artículo 113 fracción I, inciso A) de la Ley.

CAPÍTULO V. DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

ARTÍCULO 22. Los efectos del nombramiento de un trabajador cesarán sin responsabilidad para el Titular en los siguientes casos:

I. Por renuncia.

II. Por abandono de empleo, entendiéndose que éste se da cuando el trabajador falte más de ocho días durante un período de treinta días.

III. Por abandono o repetida falta injustificada a sus labores técnicas, relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o la atención de personas que cause perjuicio a bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos de los reglamentos interiores de cada centro de trabajo.

IV. Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación.

V. Por muerte del trabajador.

VI. Por un estado de invalidez, causado por enfermedad ajena al servicio o de incapacidad total permanente, producto de un riesgo de trabajo que le impida el desempeño de sus funciones, previo dictamen emitido por el ISSSTE.

VII. Por resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en los siguientes casos:

A) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez, o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefes o compañeros, o contra los familiares de unos o de otros, dentro de las horas de servicio. En los casos de falta de honradez o de actos de violencia, cuando ocurran fuera de sus horas de labores, el cese dictado por el Tribunal surtirá sus efectos una vez que la resolución cause ejecutoria y condene esa conducta.

B) Cuando falte más de tres días consecutivos a sus labores, sin causa justificada. En el caso de trabajadores con jornada especial se estará a lo previsto en el artículo 49, fracción IV, párrafo primero de estas Condiciones.

C) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

D) Por ocasionar el trabajador los perjuicios a que se refiere el párrafo anterior, siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio, sometiéndose en su caso al dictamen emitido por la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo.

E) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

F) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.

G) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentren.

H) Por desobedecer, reiteradamente y sin justificación, las órdenes que reciba de los superiores jerárquicos de su adscripción a que se refiere el artículo 4º de estas Condiciones, según corresponda.

I) Por concurrir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, o provocarse tales estados dentro de la jornada de labores.

J) Por falta comprobada de cumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo.

K) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoriada.

L) De conformidad a lo previsto en el artículo 46 bis de la Ley, cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción VII de este artículo, el Jefe Superior de

0076

la oficina tiene la obligación de levantar de forma inmediata el acta administrativa correspondiente al hecho, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato, en la que con toda precisión se asentarán las circunstancias que lo motivaron, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará en el mismo acto por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Para la procedencia del levantamiento del acta administrativa que determine el cese de los efectos del nombramiento, se debe documentar el suceso por medio de la constancia de hechos, que establezca "El Reglamento para la aplicación de medidas disciplinarias, sanciones y terminación de los efectos de nombramiento sin responsabilidad para el Titular" la cual será calificada por la Dirección General de Recursos Humanos, notificando al Sindicato con al menos cinco días anteriores al levantamiento del acta administrativa.

Si se omite realizar lo mencionado en el párrafo que antecede no procederá el levantamiento del acta administrativa.

En los casos a que se refiere esta fracción, el trabajador que dé motivo para la terminación de los efectos del nombramiento, podrá ser suspendido en su trabajo, si con ello estuviese conforme el Sindicato, pero si no fuera así, el Jefe Superior podrá solicitar su remoción a oficina distinta de aquella en que estuviera prestando sus servicios, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal.

Cuando el trabajador incurriere en faltas de honradez o en actos de violencia a que se refiere el inciso A) de esta fracción, así como en las faltas que se consignan en los incisos C), D) y F) de la misma, se estará al procedimiento incidental que para la suspensión provisional prevé el artículo 46 fracción V, párrafo segundo de la Ley.

Cuando el Tribunal determine la no suspensión de los efectos del nombramiento y esta determinación cause estado, el DIF constituirá una reserva destinada al pago de salarios caídos previos trámites presupuestales. Si el Tribunal resuelve que fue justificado el cese del traba7jador, éste no tendrá derecho al pago de los salarios caídos, conforme a lo establecido en el artículo 46, fracción V, párrafo tercero de la Ley.

Para la aplicación de las sanciones consignadas en estas Condiciones Generales de Trabajo, se estará a lo previsto por "El Reglamento para la aplicación de medidas disciplinarias, sanciones y terminación de los efectos de nombramiento sin responsabilidad para el Titular"

CAPÍTULO VI. DE LAS JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 23. La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al DIF según su nombramiento.

Horario de trabajo es el tiempo comprendido de una hora a otra determinada, durante el cual el trabajador, en forma continua o discontinua, desarrolla sus funciones en alguna de las

jornadas de trabajo establecidas en las presentes Condiciones, sin que pueda ser alterado por ningún motivo, salvo con el consentimiento del trabajador.

Para efectos del presente artículo, los horarios de trabajo se sujetarán al Catálogo de Claves de Horarios registrados y autorizados por el DIF, el cual se dará a conocer oportunamente al Sindicato antes de su aplicación.

ARTÍCULO 24. Las jornadas de trabajo se establecen en los siguientes términos:

I. La jornada diurna ordinaria tiene una duración máxima de ocho horas entre las seis y las veinte horas, debiéndose laborar preferentemente de lunes a viernes, con descanso semanal de sábados y domingos.

II. La jornada nocturna ordinaria tiene una duración de siete horas entre las veinte y las seis horas, debiéndose laborar preferentemente de lunes a viernes con descanso semanal de sábados y domingos.

III. La jornada mixta tiene una duración de siete horas y media, y es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna ordinaria y nocturna ordinaria, siempre que el periodo nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario, se refutará como jornada nocturna debiéndose laborar preferentemente de lunes a viernes con descanso semanal los sábados y domingos.

IV. Las jornadas especiales se desarrollarán en los siguientes términos:

A) Con duración de doce horas, los días lunes, miércoles y viernes, o martes, jueves y sábados.

B) Con duración de doce horas, los sábados, domingos y días festivos; debiéndose laborar todos los sábados, domingos y días festivos del año.

C) Con duración de veinticuatro horas, los días sábados y días festivos o domingos y días festivos.

ARTÍCULO 25. Los horarios que comprenden las jornadas de trabajo se ajustarán al Catálogo de Claves de Horarios del DIF y serán desarrollados en los siguientes términos:

I. Para el personal técnico, administrativo y profesional de siete horas diarias de lunes a viernes y podrá ser fijado entre las seis y veintidós horas.

II. Para el personal manual, es de ocho horas diarias de lunes a viernes y podrá ser fijado entre las seis y veintidós treinta horas.

III. Para el personal de Rama Médica, Paramédica y Grupo Afín, y atendiendo al Convenio de Homologación respectivo es de ocho, siete y seis horas diarias de lunes a viernes y podrá ser fijado entre las seis y las veintidós horas.

IV. Para el personal que por necesidades de servicios requiera desarrollar jornadas especiales, éstas serán cubiertas conforme a los siguientes términos:

0077

A) Para el personal que labora jornadas nocturnas acumuladas de doce horas, el horario de labores es de las veinte horas de un día a las ocho horas del día siguiente, iniciando las jornadas para el primer caso los días lunes, miércoles y viernes, y concluyendo los días martes, jueves y sábados o para el segundo caso iniciarán las jornadas martes, jueves y sábados; para concluir los días miércoles, viernes y domingos.

B) Para el personal que labora sábados, domingos y días festivos de doce horas la jornada inicia a las veinte horas de un día y concluirá a las ocho horas del día siguiente en horario nocturno, iniciando la jornada los sábados, domingos y días festivos y concluyéndola el domingo, lunes y el día hábil siguiente del festivo de que se trate, y en horario diurno de las ocho a las veinte horas del mismo día.

C) Para el personal que labora los sábados y días festivos de veinticuatro horas, la jornada inicia a las ocho de la mañana del día sábado o día festivo que corresponda y concluye a las ocho horas del día siguiente, o sea, el domingo y el día hábil siguiente del festivo de que se trate.

D) Para el personal que labora los domingos y días festivos de veinticuatro horas, la jornada inicia a las ocho de la mañana del día domingo o día festivo que corresponda y concluye a las ocho horas del día siguiente, o sea, el lunes y el día hábil siguiente del festivo de que se trate.

Para efectos de la presente fracción, al personal que labora jornadas especiales le serán respetados sus días de descanso, salvo situaciones extraordinarias que ameriten acuerdo previo entre el jefe inmediato y el trabajador.

SUBSECRETARIA DE EGRESOS
UNIDAD DE POLITICA Y CONTROL PRESUPUESTARIO

ARTÍCULO 26. Además de las consideradas en el artículo 24 habrá jornadas especiales en el DIF, cuando la duración del trabajo en la jornada dependa del tipo de puesto, el cual por sus características propias no se apegue a una jornada completa, sino que se utilice una jornada reducida o por horas encuadrándose siempre en jornadas de 4, 5, 6 ó 10 horas.

La determinación de horarios, se llevará a cabo en términos de lo dispuesto por los artículos 23 y 25 párrafo último de estas Condiciones.

ARTÍCULO 27. Los trabajadores que realicen jornadas continuas de ocho horas, tienen derecho a un descanso de cuarenta y cinco minutos durante ellas. Los trabajadores que realicen jornadas continuas menores de ocho horas y mayores de cuatro, tendrán derecho a un descanso de treinta minutos, estos descansos los podrán utilizar para tomar sus alimentos y para lo cual se organizarán turnos.

En los casos de los trabajadores de jornadas especiales de sábados, domingos y días festivos que no cuenten con un servicio de comedor, se les otorgará la ayuda que se establece en el artículo 107 último párrafo en sustitución del servicio alimentario y el tiempo correspondiente para el descanso señalado en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 28. Cuando por necesidades del servicio el trabajador se vea obligado a laborar en días festivos o de descanso obligatorio, tendrá derecho a que, independientemente del sueldo que le corresponda por el descanso semanal, se le pague sueldo doble por el servicio prestado.

ARTÍCULO 29. Cuando los trabajadores laboren en días festivos coincidentes con los días de descanso semanal, además de la prestación establecida en el artículo anterior, disfrutarán del descanso que les corresponda, previo acuerdo entre el trabajador y su jefe inmediato.

ARTÍCULO 30. Cuando las necesidades del servicio así lo requieran y previa justificación, la Dirección General de Recursos Humanos comunicará al Sindicato los días festivos o de descanso obligatorio o de descanso semanal en que se deba trabajar. Para laborar en dichos días deberá existir previamente el consentimiento de los trabajadores respectivos o del Sindicato.

ARTÍCULO 31. Cuando las necesidades del servicio lo requieran, los horarios que establecen las Condiciones podrán ser modificados, siempre que se estructuren de manera adecuada, previo análisis de la Dirección General de Recursos Humanos de acuerdo con el Sindicato y serán registrados en el Catálogo de Claves de Horarios del DIF, respetando el tiempo de servicio y la duración de la jornada establecida, sin que se lesionen los derechos de los trabajadores.

ARTÍCULO 32. Tiempo extraordinario es el que por circunstancias especiales deberán prestar los trabajadores después de su jornada. Este no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas en una semana, salvo situaciones extraordinarias de conformidad a las disposiciones legales aplicables.

Para trabajar tiempo extraordinario se requiere la aceptación del trabajador y la autorización por escrito del jefe inmediato superior.

ARTÍCULO 33. Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un cien por ciento más del sueldo asignado a las horas de jornada ordinaria, de acuerdo al artículo 39 de la Ley.

El Titular se obliga a pagar el tiempo extraordinario a más tardar en la segunda quincena después de trabajado el mismo.

ARTÍCULO 34. El tiempo extraordinario en días festivos se pagará con un doscientos por ciento del sueldo asignado a las horas extraordinarias sin que exceda de tres horas, salvo situaciones especiales de conformidad a las disposiciones legales aplicables.

ARTÍCULO 35. Por cada cinco días de labores el trabajador disfrutará de dos días de descanso continuo, preferentemente sábado y domingo, con goce de sueldo íntegro.

El trabajador que, por convenio o por necesidades del servicio, no disfrute del descanso semanal en los días sábado y domingo, tendrá derecho a dos días continuos de descanso de la semana y al pago de una prima adicional del veinticinco por ciento sobre el sueldo base correspondiente al día domingo.

0078

Se considera como día de descanso para cada trabajador el de su cumpleaños, siempre y cuando haya sido registrado debidamente ante la Dirección General de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 36. Son días de descanso obligatorio los que determine el Calendario Oficial, los que señalan las autoridades del DIF y los que se convengan con el Sindicato.

CAPÍTULO VII. DE LAS VACACIONES, LICENCIAS Y ASISTENCIA

ARTÍCULO 37. Los trabajadores del DIF que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones de diez días hábiles cada uno, en los términos de la Ley con todas las prestaciones, además de la prima adicional de un cincuenta por ciento de veinte días hábiles anuales, sobre el total del sueldo que les corresponda durante dichos periodos.

Para los trabajadores que tengan asignadas jornadas especiales de doce horas los días lunes, miércoles y viernes o martes, jueves y sábados se les concederán seis jornadas por semestre y a los trabajadores que presten sus servicios sábados, domingos y días festivos, cinco jornadas por semestre.

Para el personal que labore jornadas especiales de veinticuatro horas continuas los días sábados y días festivos o domingos y días festivos, disfrutarán de cinco jornadas por año, correspondiéndoles dos jornadas en el primer semestre y tres en el segundo.

Asimismo, podrán concederse vacaciones extraordinarias, a aquellos trabajadores que resulten acreedores por el Comité de Evaluación de conformidad a la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles. En caso de que los trabajadores y autoridad, así lo convengan, podrán otorgarse de manera escalonada, de acuerdo a las necesidades del trabajador.

Los trabajadores que presten sus servicios en áreas declaradas, previamente por la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo, como nocivo-peligrosas de alto, mediano o bajo riesgo que perjudiquen su salud física y mental, disfrutarán de un descanso anual extraordinario que establece el manual para prevenir riesgos de trabajo. En caso de que los trabajadores y autoridad, así lo convengan, podrá otorgarse de manera escalonada, de acuerdo a las necesidades del trabajador.

ARTÍCULO 38. Los períodos anuales de vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de julio y diciembre de la siguiente forma:

El primer período, a partir de la primera quincena del mes de abril, hasta la segunda quincena del mes de agosto.

El segundo período, a partir de la segunda quincena del mes de septiembre, hasta la primera quincena del mes de marzo del siguiente año.

Cuando el trabajador, por situaciones especiales, no pueda disfrutarlas antes o después, se tomarán en cuenta las necesidades del servicio que preste el DIF y las de los trabajadores, considerando la opinión del Sindicato, de conformidad al Calendario Anual que para tal efecto,

emita la Oficialía Mayor. En caso de controversia, resolverá la Dirección General de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 39. El Titular concederá a los trabajadores el disfrute de dos tipos de licencia: con goce y sin goce de sueldo.

ARTÍCULO 40. Las licencias con goce de sueldo denominadas permisos económicos, son aquellas que solicita el trabajador para atender asuntos de carácter personal sin que se afecte su sueldo.

Los permisos económicos se concederán a razón de siete y ocho días como máximo por semestre, pudiendo disfrutarse hasta un máximo de tres días en forma continua, debiéndose solicitar con dos días de anticipación a su disfrute y que éstos no estén ligados en forma inmediata a vacaciones, días festivos o días de descanso obligatorios, de los señalados en el Calendario de días festivos y de descanso obligatorio que anualmente expida el DIF. De manera excepcional se podrán otorgar el mismo día de su disfrute.

En caso de que se solicite el disfrute de permisos económicos ligados a descanso semanal, éstos podrán ser autorizados siempre y cuando el descanso semanal no esté ligado en forma inmediata a vacaciones, días festivos o días de descanso obligatorio señalados en el Calendario Oficial en el Calendario de días festivos o de descanso obligatorio que anualmente expida el DIF.

SUBSECRETARIA DE EGRESOS
UNIDAD DE POLITICA Y CONTROL PRESUPUESTARIO

El total de días a que tiene derecho el trabajador será de acuerdo a la siguiente tabla:

Hasta 13 días, de 1 a 10 años de servicio.

Hasta 14 días, de 11 a 20 años de servicio.

Hasta 15 días, de 21 años en adelante.

Al personal que trabaje jornadas especiales de doce horas continuas se le concederán hasta ocho jornadas al año de acuerdo a su antigüedad, haciendo la aclaración que únicamente podrán disfrutar hasta cinco jornadas por semestre.

Para el personal que trabaje jornadas especiales de veinticuatro horas continuas los días sábados y días festivos o domingos y días festivos disfrutarán de cuatro jornadas al año de acuerdo a su antigüedad, correspondiéndole de dos a tres jornadas por semestre. Para efectos de pago por permisos económicos no disfrutados, se computarán hasta dieciocho días o la parte proporcional que según corresponda.

Con motivo del cierre del ejercicio fiscal correspondiente, los permisos económicos podrán preferentemente disfrutarse en el período comprendido de enero a noviembre de cada año.

Los permisos económicos no disfrutados durante el semestre generan el pago de los mismos, sin menoscabo de otros derechos

ARTÍCULO 41. Las licencias con goce de sueldo se otorgarán en los siguientes casos:

0079

I. Para la presentación de exámenes profesionales en carreras técnicas una licencia de diez días naturales; en licenciaturas una licencia de veinte días naturales; y en maestrías una licencia de treinta días naturales.

II. Para contraer matrimonio por una sola vez, diez días hábiles los cuales deberán disfrutarse previo acuerdo del trabajador y su jefe inmediato, dentro de los noventa días siguientes a la celebración del acto, hecho que se acreditará en forma fehaciente, con el acta de matrimonio dentro de los treinta días siguientes a la celebración del mismo.

III. Por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos y hermanos, se considerarán cuatro días hábiles contados a partir del día siguiente en que se presentó el deceso, debiendo el trabajador acreditarlo con la documentación respectiva en un plazo no mayor de quince días después de ocurrido éste..

En el caso de que la inhumación correspondiente se realice fuera del Distrito Federal y zona conurbada o de la Entidad Federativa de adscripción del trabajador, podrán autorizarse dos días hábiles más de licencia en términos de lo dispuesto en el párrafo anterior.

IV. Por cuidados maternos o paternos según sea el caso, que requieran los menores hijos de las madres o padres trabajadores entre los cuarenta y cinco días de nacidos y doce años de edad, se otorgarán hasta doce días considerando el año calendario, debiendo acreditarse este hecho a través de los justificantes que expidan los servicios médicos del ISSSTE o del sector salud, en caso de que no exista clínica del ISSSTE en la localidad de adscripción, dentro de los cinco días siguientes a la expedición del documento respectivo.

En el caso de padres trabajadores que ejercen la custodia de sus hijos sin ayuda de la madre ya sea por resolución judicial, o por imposibilidad de ella, además de la documentación enunciada en el párrafo anterior deberán registrar a sus hijos en la Dirección General de Recursos Humanos para poder solicitar los cuidados paternos.

En caso de persistir la enfermedad grave del menor las madres y padres trabajadores podrán solicitar una vez agotados los días económicos a que tengan derecho durante el semestre, licencias con goce de sueldo hasta por diez días más previa acreditación de este estado.

V. Por comisión sindical en los términos que acuerde el Titular, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad.

VI. Por requerimiento de la autoridad administrativa, laboral o judicial al trabajador.

VII. Cualquier otro tipo de licencia se podrá otorgar a consideración del Titular a petición del Secretario General del CEN

ARTÍCULO 42. La licencia pre-pensionaria es aquella licencia con goce de sueldo que se concede al trabajador para realizar los trámites correspondientes a un retiro laboral definitivo y se otorga conforme a las siguientes bases:

I. A los trabajadores que por consentimiento propio inicien trámites ante el ISSSTE para la obtención de una pensión por:

A) Jubilación;

B) Retiro por edad y tiempo de servicios;

C) Cesantía en edad avanzada;

Los supuestos anteriores en los términos previstos por la Ley del ISSSTE.

Para efectos de obtener alguno de los beneficios establecidos en los incisos A), B) y C), el DIF brindará a los trabajadores próximos a pensionarse, la orientación necesaria y se obligará a proporcionar la hoja única de servicios, la licencia pre-pensionaria y el aviso oficial de baja, mismos que se integrarán con la copia certificada del acta de nacimiento, así como la solicitud de la pensión respectiva requerida al trabajador o familiares por parte del ISSSTE.

La licencia pre-pensionaria hasta por un plazo de noventa días naturales, será cubierta por el DIF conjuntamente con las prestaciones a que tenga derecho el trabajador, siempre y cuando presente su renuncia de manera posfechada, con anterioridad al otorgamiento de la misma.

II. A los trabajadores que por resolución del ISSSTE se les dictamine un estado de:

A) Invalidez por enfermedad ajena al servicio; siempre que el trabajador hubiese cotizado cuando menos 14 años, 6 meses y 1 día. El monto de la pensión se calculará conforme a la tabla contenida en el artículo respectivo de la ley del ISSSTE.

B) Incapacidad total permanente por riesgo de trabajo; se concederá al incapacitado una pensión igual al sueldo básico que venía disfrutando como trabajador al presentarse el riesgo, cualquiera que sea el tiempo que estuvo en funciones.

La licencia pre-pensionaria por invalidez e incapacidad total permanente se otorgará hasta por noventa días naturales, contados a partir de la fecha en que el ISSSTE determine la baja laboral respectiva.

En caso de que el aviso del ISSSTE no sea enviado con oportunidad al trabajador o al propio DIF, este último computará los noventa días naturales a que se refiere el párrafo segundo de la fracción anterior, a partir de la fecha en que dicha notificación se reciba.

Para estar en posibilidades de iniciar el trámite de pensión, el DIF brindará la orientación necesaria a los trabajadores o familiares, expidiendo los documentos establecidos en la fracción I de este artículo, mismos que se integrarán con el dictamen médico que para tal efecto expida el ISSSTE.

ARTÍCULO 43. Las licencias sin goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:

I. Para el desempeño de cargos de elección popular.

II. Para ocupar puestos de personal de confianza, ya sea en el DIF o en otra dependencia, debiéndose renovar dicha licencia cada seis meses sin perjuicio del trabajador, de conformidad a los supuestos contenidos en el artículo 5º de la Ley.

Los trabajadores que disfruten de las licencias contenidas en las fracciones anteriores, para su reingreso deberán dar aviso por escrito a la Dirección General de Recursos Humanos con quince días de anticipación, a efecto de realizar los trámites necesarios de conformidad al artículo 64 de la Ley para que se otorgue la plaza que les corresponde.

III. Para atender asuntos personales, treinta días naturales por cada año de servicio sin exceder de 180 días y no se concederá más de una licencia en un año calendario.

Autorizada la licencia a que se refiere en esta fracción, el trabajador no podrá interrumpir su disfrute, salvo que no se haya nombrado personal interino en la plaza correspondiente.

ARTÍCULO 44. Cuando por necesidades del servicio, debidamente justificadas, un trabajador no pudiera hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados, disfrutará de ellas cuando haya desaparecido la causa que impida el disfrute de las mismas, pero en ningún caso los trabajadores que laboren el período de vacaciones, tendrán derecho a doble pago de sueldo.

El impedimento señalado en el párrafo anterior, no podrá exceder de sesenta días a partir de la fecha en que el trabajador debió salir de vacaciones.

En este supuesto prevalecerá la elección del trabajador sobre el tiempo en que las disfrutará dentro de los sesenta días siguientes al impedimento.

Las áreas operativas deberán elaborar una programación cuarenta y cinco días naturales antes del período vacacional.

ARTÍCULO 45. Si el trabajador se enferma durante sus vacaciones, tendrá derecho a que se le repongan los días que no disfrutó, debiéndose presentar al día siguiente de concluida su última licencia médica o período de vacaciones, para requisitar el nuevo formato ante la Unidad Administrativa de su área de adscripción. En el caso anterior, el trabajador por sí o a través de un tercero, tendrá la obligación de presentar la licencia médica correspondiente en términos de lo dispuesto por los artículos 49 fracción IV y 62, fracciones VII, inciso C). y XX de las Condiciones

ARTÍCULO 46. Toda licencia sin goce de sueldo, deberá solicitarse con dos días hábiles de anticipación a la fecha en que se desee iniciar su disfrute, la cual será autorizada por los Directores en las áreas asistenciales y Subdirectores en las áreas administrativas, siendo la Unidad Administrativa de su adscripción, la que verifique ante la Dirección General de Recursos Humanos la procedencia y en su caso, realice el trámite correspondiente.

Para que proceda el otorgamiento de este tipo de licencia, el trabajador deberá ser titular de la plaza en la que solicita la licencia.

Si las autoridades de las áreas antes mencionadas omiten la contestación de la solicitud sin causa justificada dentro del plazo de dos días señalado, se considerará autorizada. De manera excepcional se podrán autorizar el mismo día de su disfrute.

ARTÍCULO 47. Las trabajadoras disfrutarán de un descanso de tres meses para el parto; este período comprenderá un mes antes y dos después de la fecha que el médico del ISSSTE señale como probable para el alumbramiento. Cuando el nacimiento ocurra anticipadamente y no esté gozando de la licencia, ésta empezará a computarse a partir de esta fecha.

Durante la lactancia, las madres trabajadoras tendrán derecho a disfrutar durante seis meses, computados a partir de la reincorporación a sus labores, dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que establecerá la Institución. Lo anterior sin menoscabo de sus derechos.

Una vez que haya disfrutado del descanso a que se refiere este artículo, la madre trabajadora regresará a su trabajo sin que por motivo alguno se modifique o altere en su perjuicio su Puesto, funciones, percepciones ordinarias, turno y horario.

A las madres trabajadoras que no tengan a sus hijos lactantes en un lugar cercano a su área laboral, se les otorgarán los descansos que cita este artículo, al inicio y/o al término de su jornada de trabajo.

ARTÍCULO 48. Los trabajadores gozarán de una tolerancia de veinte minutos después de la hora fijada para presentarse a sus labores; transcurrido ese lapso, los diez minutos posteriores a la tolerancia serán sancionados con un retardo.

Cuando los trabajadores con jornada normal incurran en cuatro retardos dentro de una quincena, se harán acreedores a un día de suspensión en sueldo y funciones.

Cuando los trabajadores con jornada especial continua de doce horas incurran en tres retardos dentro de una quincena, se les aplicará una jornada de suspensión en sueldo y funciones, mientras que al personal con jornada especial continua de veinticuatro horas, se le sancionará con una jornada de suspensión en sueldo y funciones por incurrir en tres retardos dentro de un mes.

Para efectos de los párrafos anteriores, los trabajadores que excedan dentro de los tiempos establecidos o reincidan en retardos, serán sujetos a las sanciones establecidas por la Comisión Mixta de Conciliación y Arbitraje.

La suspensión en sueldo y funciones a la que se hagan acreedores los trabajadores por incurrir en los supuestos señalados anteriormente, le será notificada por escrito, con copia para el Sindicato, en un término máximo de treinta días, señalando fechas de las incidencias, así como de la sanción que determine la Dirección General de Recursos Humanos.

Cuando el retraso exceda los diez minutos posteriores a la tolerancia, se considerará falta de asistencia y por lo tanto, el trabajador no deberá permanecer en el área de trabajo.

La tolerancia se ampliará hasta una hora después del horario de entrada de labores, en beneficio de las madres y padres trabajadores con hijos menores de seis años que estén inscritos en centro de desarrollo infantil oficiales o particulares, siempre y cuando la hora de inicio a sus labores coincida con la de entrada a la estancia, excepción hecha de las madres y padres trabajadores que tengan a sus hijos en el mismo centro de trabajo, siendo indispensable que éstos últimos acrediten la custodia de sus hijos. Sin que por motivo alguno se modifique o altere en perjuicio de su puesto, funciones, percepciones ordinarias, notas meritorias, turno y horario.

ARTÍCULO 49. Se considera falta injustificada de asistencia si el trabajador:

I. Falta a sus labores sin el permiso escrito o si éste le fue negado en el término de veinticuatro horas.

No se considera falta injustificada de asistencia cuando el Titular omita dar contestación a la solicitud dentro del término señalado anteriormente. De manera excepcional se podrán autorizar el mismo día de la falta.

II. No registra, de acuerdo con el sistema establecido, su jornada, salvo que después de comprobarse que laboró la jornada completa, su omisión la justifique el jefe inmediato superior dentro de los cinco días hábiles siguientes a la inasistencia.

III. Falta a sus labores en los días festivos que tenga obligación de asistir por estar incluido en los programas o roles de trabajo.

IV. No justifica su inasistencia dentro de los tres días posteriores a la misma, con la documentación requerida para el caso.

Al personal a que se refiere el artículo 24, fracción IV, incisos A) y B) de estas Condiciones, las faltas se le computarán a razón de dos por cada jornada que debe laborar.

Los trabajadores podrán registrar su asistencia hasta treinta minutos antes de iniciar su jornada laboral y hasta los treinta minutos posteriores a su conclusión. En caso de registrar su asistencia excediendo los términos anteriores, se considera falta, salvo en los casos que sea justificada por el jefe inmediato.

ARTÍCULO 50. Los descuentos que deba hacer el Titular, correspondientes al artículo anterior, deberán ser efectuados en un lapso de treinta días a partir de la fecha en que el trabajador incurra en las faltas de asistencia. De no hacerlo en ese tiempo, prescribirá el derecho a efectuar dicho descuento.

CAPÍTULO VIII. DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO

ARTICULO 51. En la evaluación del desempeño laboral son determinantes entre otros factores; la eficiencia, eficacia, iniciativa y responsabilidad en el trabajo

Para tal efecto, la Dirección General de Recursos Humanos y la Comisión Mixta de Premios, Estímulos y Recompensas establecerán los mecanismos necesarios para la aplicación de las evaluaciones de desempeño correspondientes, atendiendo los programas de reconocimiento existentes en el DIF.

ARTÍCULO 52. Para los efectos del artículo anterior, dentro de las horas de labores se impartirán cursos de formación personal, inducción al puesto, capacitación, actualización y desarrollo, los cuales deberán ser evaluados periódicamente por la Comisión Mixta de Capacitación y Productividad, para comprobar el logro de los objetivos propuestos. El DIF y el Sindicato darán a conocer el Programa Anual de Capacitación en el primer trimestre del año. La Dirección General de Recursos Humanos, garantizará la difusión del mismo.

La capacitación se destinará preferentemente al personal de base.

CAPÍTULO IX. DEL SALARIO

Artículo 53. Salario es la retribución que debe pagar el Titular al trabajador por los servicios prestados conforme al Catálogo de Puestos y Tabulador de Sueldos de las Ramas Médicas, Paramédica y Grupos Afines.

ARTÍCULO 54. El salario en ningún caso será inferior al mínimo establecido y su cuantía no podrá ser disminuida

ARTÍCULO 55. El salario será uniforme para cada uno de los puestos consignados en el Catálogo de Puestos y Tabulador de Sueldos de las Ramas Médicas, Paramédica y Grupos Afines.

ARTÍCULO 56. A todo trabajo desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponderá salario igual.

En caso de que un trabajador sustituya a otro en las funciones, en los puestos de Auxiliar de Enfermería, Técnico Operador de Calderas en Hospital, Cocinera, Niñera y Chofer por un plazo no mayor a seis meses, obtendrá una compensación adicional equivalente al 20% del salario mensual base del trabajador sustituido.

Una vez que inicie la sustitución, el trabajador solicitará por escrito a su Unidad Administrativa, el pago correspondiente, el cual se cubrirá a más tardar, a los treinta días posteriores.

ARTÍCULO 57. Los salarios que perciben los trabajadores del DIF les serán cubiertos a más tardar los días quince y treinta de cada mes en moneda nacional. Si el día de pago no es laborable, el salario se cubrirá anticipadamente.

ARTÍCULO 58. Los pagos de los salarios se efectuarán en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios, estableciéndose los horarios más convenientes y adecuados para este propósito.

Si por alguna circunstancia la remuneración de un trabajador estuviere comprendida en un centro de trabajo diferente de aquel en que presta físicamente sus servicios, se le dará la facilidad necesaria dentro de las horas de trabajo para efectuar el cobro.

ARTÍCULO 59. El salario se pagará directamente al trabajador siempre que se identifique. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar el cobro, el pago se hará a quien presente carta poder a su favor, suscrita ante dos testigos.

ARTÍCULO 60. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores cuando se trate:

I. Del impuesto sobre la renta, así como de las obligaciones con terceros a cargo de los trabajadores.

II. De deudas contraídas con el DIF por concepto de pagos indebidos justificados previa notificación al trabajador.

III. Del cobro de cuotas sindicales, cajas de ahorro, descuentos derivados de Convenios suscritos con promotoras para la adquisición de artículos en beneficio de los trabajadores, siempre que los mismos hayan manifestado previamente de manera expresa su conformidad.

IV. De los descuentos ordenados por el ISSSTE, con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores.

V. De los descuentos ordenados por autoridad judicial competente, para cubrir alimentos exigidos al trabajador.

VI. De cubrir obligaciones a cargo del trabajador, en las que éste haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga mediante fideicomiso.

VII. Del pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del fondo de la vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos; estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

VIII. De seguros de vida, de retiro y de seguros individuales.

El monto total de los descuentos no podrá exceder del treinta por ciento del importe del salario total, excepto en los casos a que se refieren las fracciones IV, V, VI, VII y VIII.

CAPÍTULO X. DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 61. Los trabajadores del DIF tienen derecho a:

I. Percibir los salarios o emolumentos que les corresponden por el desempeño de sus labores ordinarias y extraordinarias en los términos de estas Condiciones.

II. Participar en los concursos y movimientos escalafonarios y ser promovidos cuando el dictamen respectivo les sea favorable.

A) El trabajador provisional tendrá derecho a participar en el proceso del escalafón por una plaza homóloga, o por otra de mayor nivel para poder obtener la basificación y lograr una estabilidad laboral.

B) Todo trabajador podrá participar de manera inmediata, en cada proceso del escalafón, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en cada una de las publicaciones del boletín.

C) El trabajador que concurse en el escalafón por segunda vez en una misma categoría y no apruebe o tenga el beneficio de la plaza, se le brindarán las facilidades para la capacitación y actualización necesaria, acorde al Programa Anual de Capacitación.

III. Disfrutar el servicio médico establecido en el DIF por el ISSSTE y gozar de las prestaciones que el mismo Instituto otorga.

IV. Obtener licencias con o sin goce de sueldo en términos de lo previsto en estas Condiciones.

V. Recibir las prestaciones, premios, estímulos y recompensas que estas Condiciones les otorguen.

VI. Que se integre en el expediente personal del trabajador toda la documentación inherente a su trayectoria laboral.

VII. Participar en las actividades cívicas, deportivas, sociales y culturales de conformidad al Programa Anual que para tal efecto establezca la Comisión Mixta de Fomento de Actividades Cívicas, Sociales, Culturales y Deportivas.

VIII. Ser reincorporado en su empleo, cargo o comisión en los casos a que se refiere el artículo 19, fracción II, y 43, fracciones I, II y III, de estas Condiciones.

Al reintegrarse el trabajador de una ausencia por enfermedad, maternidad o licencia, otorgada en términos de la Ley a ocupar el puesto que venía desempeñando con su mismo turno y horario.

IX. Recibir copias de la documentación e información de asuntos que les afecten en un plazo no mayor de quince días naturales contados a partir del día siguiente en que formalice por escrito su petición.

X. Recibir un trato cordial y respetuoso por parte de los funcionarios del DIF y de los jefes.

XI. Recibir por año, dos uniformes, ropa de trabajo, y equipos de protección personal, adecuados, de buena calidad y de acuerdo a sus funciones, acorde a las necesidades de cada entidad, accesorios y dispositivos de protección, conforme lo establezca la Comisión Mixta de

Uniformes, Ropa de Trabajo y Equipo de Protección Personal, que serán proporcionados en el mes de julio de cada año.

XII. Que le sean proporcionados los materiales, herramientas de trabajo, accesorios y dispositivos de protección útiles y equipos necesarios en condiciones óptimas y funcionales para el desempeño de los trabajos que les son propios, considerando las recomendaciones de la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En ningún caso será responsable el trabajador por la no ejecución de los trabajos encomendados, siempre que compruebe haber notificado oportunamente a su jefe inmediato la deficiencia o falta de aquellos elementos.

XIII. El trabajador tiene derecho a percibir un aguinaldo anual equivalente a cuarenta días de salario, que deberá pagarse con un cincuenta por ciento antes del quince de diciembre y el otro cincuenta por ciento a más tardar el quince de enero, de acuerdo a las normas conducentes que dicte el Ejecutivo Federal para fijar las proporciones y el procedimiento.

XIV. Que se les otorguen como días de descanso el día del trabajador DIF a los trabajadores en general, el 10 de mayo exclusivamente para las trabajadoras que sean madres.

XV. Que se les proporcione capacitación dentro de su jornada de trabajo que les permita elevar su nivel de vida y productividad conforme a los planes y programas formulados, a través de la Comisión Mixta de Capacitación y Productividad.

La Comisión Mixta, atendiendo a las necesidades de los servicios podrá determinar los casos en que la capacitación pueda impartirse fuera de la jornada laboral.

XVI. Los trabajadores tendrán derecho a recibir por lo menos un curso de capacitación al año, otorgándoles todas las facilidades necesarias por parte del área de adscripción y preferentemente recibirán dos

ARTÍCULO 62. Son obligaciones de los trabajadores del DIF:

I. Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores.

II. Desempeñar las funciones propias de su nombramiento con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes, a las leyes y reglamentos respectivos.

III. Guardar reserva o discreción debida de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de trabajo.

IV. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro la vida, la salud, la seguridad propia y la de sus compañeros.

V. Abstenerse de hacer propaganda dentro de los edificios y lugares de trabajo durante las horas de labores, hecha excepción de la de carácter sindical, la cual se realizará en los lugares y tableros que convenga el Titular con el Sindicato.

VI. Asistir a los cursos de capacitación, especialización u otros semejantes que programe el Titular para mejorar su preparación, eficiencia y aptitudes para el desarrollo del trabajo, los cuales se impartirán dentro de la jornada laboral, otorgándoles todas las facilidades necesarias por parte del área de adscripción.

VII. Observar las medidas que establezca la Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo para erradicar los riesgos en los centros de trabajo.

En caso de ocurrir un probable riesgo del trabajo, el trabajador deberá:

A) Acudir de forma inmediata a la clínica de medicina familiar o servicio médico de urgencias del ISSSTE, según corresponda.

B) Dar aviso al jefe inmediato, dentro de los tres días hábiles siguientes al hecho.

C) Justificar ante el DIF su imposibilidad de presentarse a laborar, mediante la licencia médica que para tal efecto expida el ISSSTE.

Sólo en caso de que el trabajador no estuviese en condiciones de dar el aviso de referencia y en consecuencia, presentar la licencia médica correspondiente, alguno de sus familiares podrá hacerlo en los términos antes establecidos.

VIII. Conservar en buen estado los instrumentos, vehículos, maquinaria y demás bienes que se les proporcione para el desempeño de sus labores y devolverlos sin más deterioro que el derivado del uso normal de dichos bienes o del daño sufrido por causa de fuerza mayor, cuando sean requeridos por el personal autorizado o dejen de prestar sus servicios en el DIF.

IX. Devolver oportunamente al DIF los materiales o artículos de consumo no usados en el servicio.

X. Someterse a los exámenes médicos que señala el Capítulo Décimo Sexto de estas Condiciones.

XI. Observar buenas costumbres durante el servicio.

XII. Usar, durante sus labores, el uniforme, ropa de trabajo, el equipo de protección personal, accesorios y dispositivos de protección necesarios en los diferentes trabajos que para su seguridad les proporcione el DIF.

XIII. Notificar por escrito cualquier cambio de domicilio particular dentro de los treinta días hábiles siguientes a partir de que se realice el mismo a la Unidad Administrativa de su adscripción para su registro ante la Dirección General de Recursos Humanos.

XIV. Representar al DIF dentro de las horas de trabajo en las actividades cívicas, deportivas, sociales y culturales que fije el Titular, salvo los casos en que estén imposibilitados, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 31 de la Ley, otorgándoles todas las facilidades necesarias por parte del área de adscripción.

XV. En caso de extravío de la credencial que lo acredita como trabajador del DIF, deberá dar aviso inmediato a su jefe y tramitar preferentemente al día hábil siguiente ante la Dirección General de Recursos Humanos la reposición respectiva. El trabajador invariablemente portará su credencial en lugar visible.

XVI. Tratar a la población a la que se presta servicio, autoridades, compañeros y público en general, con la atención y cortesía propias de sus funciones absteniéndose de toda palabra o acto que pueda relajar los principios de autoridad, disciplina y respeto a la dignidad humana.

XVII. Tratar siempre los asuntos oficiales a su cargo con su inmediato superior.

XVIII. Informar en primer término a su jefe inmediato cualquier problema que se relacione con sus labores en el DIF.

XIX. En caso de siniestro o riesgo inminente, observar las medidas que establezca Protección Civil.

XX. En caso de enfermedad no profesional, se estará a lo dispuesto en la fracción VII relativa a la obligación que tiene el trabajador de dar aviso del hecho a su jefe inmediato, acudir sin demora a las unidades médicas del ISSSTE para la atención procedente, así como presentar oportunamente las licencias médicas que amparen su estado de inhabilitación.

Sólo en aquellos casos en que el trabajador no esté en posibilidades de realizar por sí mismo lo anteriormente descrito, sus familiares deberán hacerlo conforme a los términos que para tal efecto han sido establecidos.

XXI. Presentarse a sus labores al día siguiente de que concluya la licencia que por cualquier causa se le haya concedido.

De no hacerlo, a partir de esa fecha comenzarán a computarse las faltas de asistencia para los efectos a que hubiere lugar.

XXII. Desempeñar las comisiones oficiales que le sean conferidas por el DIF, dentro de las horas de trabajo, siempre que se relacionen con sus funciones.

XXIII. Reportar a su jefe inmediato y delegado departamental las observaciones y medidas que estimen pertinentes sobre desperfectos de maquinaria, instalaciones, equipo, herramientas u otros bienes, estén o no a su cargo, que tienda a evitar daños o perjuicios al DIF, a sus compañeros de trabajo o a ellos mismos.

XXIV. Presentarse al lugar de nueva adscripción a partir de la fecha en que se le indique, debiendo hacer entrega de las oficinas, objetos y documentos a su cargo.

XXV. Hacer entrega, de acuerdo con las disposiciones en vigor, de fondos, valores, bienes y documentos que estén a su cargo, antes de separarse del servicio o cambiar de adscripción, o bien cuando sean requeridos para ello por causa justificada y por personal autorizado.

XXVI. Abstenerse de realizar en los locales, edificios y vehículos del DIF, sorteos, rifas o actos de comercio y en general distraerse con asuntos ajenos a sus labores.

XXVII. Abstenerse de asistir en estado de embriaguez o bajo la influencia de cualquier narcótico, droga enervante no prescrita por médico autorizado. o provocarse tales estados en la jornada laboral o dentro de las instalaciones del DIF.

XXVIII. Abstenerse de patrocinar o representar a cualquier persona en trámites ante el DIF o en contra de éste, a no ser que en este último caso se trate de procedimiento de defensa de sus intereses como trabajador o representante sindical.

XXIX. Abstenerse de entorpecer u obstruir las labores de los compañeros de trabajo y suspender o demorar las propias.

XXX. Abstenerse de sustraer de las oficinas, talleres, almacenes o dependencias del DIF, bienes del mismo de cualquier naturaleza, sin autorización u orden por escrito del jefe inmediato.

XXXI. Abstenerse de dar a los vehículos, útiles, herramientas y material de trabajo, uso distinto al de aquél que estén destinados.

XXXII. Abstenerse de portar armas de cualquier clase durante las horas de labores. Se exceptúa de esta disposición al personal que por razón del trabajo que desempeña, esté autorizado por las autoridades competentes y por el DIF para ello.

XXXIII. Abstenerse de realizar actos de usura con sus compañeros de labores.

XXXIV. Abstenerse de solicitar o aceptar gratificaciones, obsequios o dádivas por actos u omisiones, relacionados con sus funciones o por dar preferencia al despacho de algún asunto.

XXXV. Abstenerse de hacer anotaciones falsas o impropias en todo documento oficial, en los muebles o inmuebles.

XXXVI. Abstenerse de causar daños o destruir intencionalmente edificios, instalaciones, obras, maquinaria, instrumentos, muebles, útiles de trabajo, materias primas y demás objetos que estén al servicio del DIF.

XXXVII. Abstenerse de proporcionar, sin la debida autorización de su jefe inmediato, documentos e informes de los asuntos que les sean propios.

XXXVIII. Abstenerse de dar al uniforme un uso distinto a aquél para el que fue asignado.

XXXIX. Observar todas las disposiciones de la Ley, de estas Condiciones y de las que de ellas emanen.

CAPÍTULO XI. DE LAS OBLIGACIONES Y FACULTADES DEL DIF

ARTÍCULO 63. Son obligaciones del DIF, las que a continuación se señalan:

0085

I. Cumplir las disposiciones de las normas laborales aplicables en las relaciones de trabajo.

II. Establecer un sistema integral de administración y desarrollo de recursos humanos, el cual implica procedimientos y políticas.

III. Establecer un sistema de reclutamiento y selección de personal.

IV. Preferir en igualdad de condiciones, conocimientos, aptitudes y antigüedad a: los trabajadores sindicalizados, respecto a quienes no estuvieran; a quienes representan la única fuente de ingreso familiar; a los que con anterioridad hubieren prestado servicio y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón.

Para los efectos del párrafo que antecede, se formará el escalafón de acuerdo a las bases establecidas en el Título Tercero de la Ley.

V. Elaborar plantillas tipo, por cada centro de trabajo con la participación que corresponda al Sindicato y tomar las medidas pertinentes, en los términos de las disposiciones aplicables, para tratar de cubrirlas.

VI. Impartir cursos de inducción a los trabajadores de nuevo ingreso, a través del manual de inducción y de los apoyos audiovisuales necesarios. Informando su cumplimiento mensualmente a la Comisión Mixta de Capacitación y Productividad.

VII. Cumplir con todos los servicios de higiene y prevención de accidentes a que estén obligados los patrones en general, constituyendo la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual dictará las medidas correspondientes.

De conformidad al apartado correspondiente de la Ley del ISSSTE, en caso de presentarse una probable enfermedad o accidente de trabajo, deberá dar aviso dentro de los tres días siguientes al de su conocimiento al ISSSTE.

VIII. Revisar periódicamente el Catálogo General de Puestos, de acuerdo a lo que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, tomando en consideración la opinión del Sindicato.

IX. Reinstalar al trabajador en la plaza de la cual fue separado y pagar los salarios caídos a que fuere condenado por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas los trabajadores afectados, tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente del mismo puesto y nivel de sueldo.

X. De acuerdo con la partida que en el Presupuesto de Egresos se haya fijado para el efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ello y pagar en una sola exhibición los salarios caídos, prima vacacional, prima dominical y aguinaldos, en los términos del laudo definitivo.

XI. Proporcionar a los trabajadores: útiles, instrumentos y materiales necesarios en condiciones óptimas y funcionales para el trabajo convenido, así como supervisar y dar mantenimiento constante a la maquinaria, instalaciones y herramientas, a efecto de evitar daños o perjuicios a los trabajadores y al DIF.

XII. Establecer un sistema de evaluación de desempeño.

XIII. Establecer la Comisión Mixta de Capacitación y Productividad, que promoverá la impartición de cursos a fin de que los trabajadores adquieran conocimientos que les permitan obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su competencia profesional. Esta Comisión tendrá la obligación de presentar un Plan Anual de Capacitación.

Otorgar cursos de inducción al puesto, proporcionando los manuales a todos los trabajadores de nuevo ingreso.

Otorgar las facilidades necesarias para que los trabajadores asistan a capacitarse, así como las justificaciones de omisiones que se requieran para tal fin.

XIV. Establecer un Programa Anual de Desarrollo Cívico, Social, Cultural y Deportivo.

XV. Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidas en los conceptos siguientes:

A) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria y, en su caso, indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

B) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad.

C) Jubilación, pensión por invalidez, cesantía en edad avanzada, por muerte e indemnización global.

D) Asistencia médica y medicinas para los familiares derecho habientes del trabajador en los términos de la Ley del ISSSTE.

E) Establecimiento de centros para vacaciones y recuperación, de centros de desarrollo infantil y de tiendas económicas.

F) Establecer un Centro de Capacitación en el que se impartan los cursos necesarios, a efecto de que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su competencia profesional.

G) Otorgar anualmente un monto de $1.980.000.00 (Un millón novecientos ochenta mil pesos 00/100MN), destinado para becas al personal de base en sus diferentes modalidades, siempre que haya acreditado el cumplimiento de los requisitos de las disposiciones reglamentarias establecidas por la Comisión Mixta de Capacitación y Productividad, monto complementario al presupuesto designado al Programa Anual de Capacitación.

H) Proporcionar cualquier medio que permita a los trabajadores el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas.

I) Constitución de depósitos a favor de los trabajadores, con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios para integrar un fondo de vivienda, a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran

en propiedad o condominio habitaciones cómodas y económicas, para construirlas, repararlas, mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo, serán entregadas al FOVISSSTE, quien de acuerdo a la Ley del ISSSTE regulará los procedimientos y formas conforme a las cuales se otorgarán y adjudicarán los créditos correspondientes.

XVI. Conceder licencias a sus trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad, para el desempeño de comisiones sindicales que se les confieran.

Las licencias que se conceden en los términos del párrafo anterior se computarán como tiempo efectivo de servicios dentro del escalafón.

Las justificaciones de las omisiones que se otorguen a los Delegados por el ejercicio de sus funciones, no anularán el derecho de obtener notas meritorias o pagos de días económicos, a petición suscrita por el Secretario General.

XVII. Hacer las deducciones en los salarios que solicite el Sindicato, siempre que se ajusten a los términos de la Ley, entregando las mismas a más tardar a los tres días hábiles posteriores del pago de cada quincena.

XVIII. Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se le soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos.

XIX. Preferir en igualdad de Condiciones para los efectos del artículo 17 de estas Condiciones, al cónyuge, concubina o concubinario, acreditado legalmente, hijos o hermanos del trabajador que haya fallecido.

XX. Mantener actualizadas mensualmente, a través de la Dirección General de Recursos Humanos, las plantillas por cada Unidad Administrativa para efectos de contratación.

XXI. Realizar toda promoción de ascenso en plazas definitivas de base y provisionales, de acuerdo con el dictamen que emita la Comisión Mixta de Escalafón, para lo cual la Dirección General de Recursos Humanos aplicará los dictámenes de dicha Comisión.

XXII. Acatar los dictámenes sobre permutas emitidos por la Comisión Mixta de Escalafón siempre que sean conforme a la Ley.

XXIII. Proporcionar a los trabajadores que lo requieran para el desempeño de comisión especial de trabajo, los vehículos, maquinaria y demás bienes necesarios.

XXIV. Tratar cuando procedan todos los asuntos colectivos de carácter laboral, que surjan de la aplicación de las disposiciones legales y de estas Condiciones con los representantes sindicales debidamente acreditados.

XXV. No aprovechar los servicios de sus trabajadores en asuntos ajenos a las labores propias del DIF.

XXVI. Entregar mensualmente, a través de la Dirección General de Recursos Humanos, al Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato, en versión hoja de cálculo pormenorizada, actualizada y completa, la plantilla de los trabajadores de base que contenga, por lo menos, los siguientes datos: nombre, credencial, categoría, adscripción, fecha de ingreso, número de plaza, tipo de nombramiento (si es provisional, el nombre del titular) y sueldo. Así mismo, los movimientos de nómina efectuados durante este periodo, así como las altas y bajas y reportar todas las plazas vacantes por licencia sin goce sueldo de 180 días.

XXVII. Proporcionar previamente a los trabajadores, de conformidad con las disposiciones presupuestales en vigor, pasajes y viáticos, cuando por necesidades del servicio tengan que trasladarse de un lugar a otro, en función del transporte a utilizar y del destino que se asigne.

XXVIII. Proporcionar al Sindicato la información sobre el expediente personal del trabajador en un plazo no mayor a cinco días contados, a partir de la fecha en que se solicite por escrito para la defensa de los intereses de sus representados.

XXIX. Elaborar y establecer para cada uno de los puestos, manuales de operación, a través de la Comisión Mixta de Capacitación y Productividad, a fin de que cada uno de los trabajadores conozca la operación de su puesto.

XXX. Establecer indicadores de productividad por cada uno de los puestos a través de la Comisión Mixta de Capacitación y Productividad, los cuales deberán ser actualizados anualmente.

XXXI. Realizar estudios de carga de trabajo, con la participación del Sindicato, en las diferentes áreas, de acuerdo a la programación de actividades que para tal efecto se establezca.

XXXII. Reexpedir en forma gratuita una vez al año, las credenciales que sean extraviadas por los trabajadores, previa solicitud por escrito.

XXXIII. Revisar periódicamente sus reglamentos internos.

XXXIV. Tratar a la población a la que se presta servicio, trabajadores y público en general, con la atención y cortesía propias de sus funciones, absteniéndose de toda palabra o acto que pueda relajar los principios de subordinación, disciplina y respeto a la dignidad humana.

XXXV. Conducir las relaciones laborales privilegiando el diálogo entre autoridades, trabajadores y representación sindical con apego a la normatividad vigente.

XXXVI. Dar por escrito al trabajador autorización u orden para sustraer de los centros de trabajo, bienes de cualquier naturaleza.

XXXVII. Queda prohibido a las autoridades ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las Leyes.

XXXVIII. Expedir las hojas y constancias de servicio a los trabajadores que por así convenir a sus intereses lo soliciten, y de manera expedita la documentación necesaria para todo trámite ante el ISSSTE

XXXIX. Informar previamente a los trabajadores por conducto del Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato, la aplicación de incrementos de primas de seguro y otros que repercutan directamente en sus percepciones.

XL. Realizar, con la participación del Sindicato, las investigaciones y actualizaciones de los modelos de intervención de las diferentes áreas y/o centros a efectos de fortalecerlos y reorientar las acciones necesarias; estableciendo para ello una Comisión Mixta.

XLI. Asegurar los vehículos de la Institución con póliza de cobertura amplia incluyendo la protección del conductor y personal operativo.

CAPÍTULO XII. DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN Y PERMUTA

ARTÍCULO 64. Se entiende por cambio de adscripción, la remoción que se hace al trabajador de un área, dentro o fuera de la misma Dirección en donde presta sus servicios.

Los cambios de adscripción estarán sujetos a lo dispuesto por el artículo 66 de estas Condiciones.

ARTÍCULO 65. Ningún trabajador que sea cambiado de adscripción podrá ser obligado a desarrollar funciones diferentes a las del puesto asignado, ni sufrir cambio alguno en sus condiciones de salario, antigüedad y puesto, salvo en la del horario en los casos de sanción.

ARTÍCULO 66. Los cambios de adscripción únicamente se podrán otorgar en los siguientes casos:

A) Por reorganización, reestructuración o necesidades del servicio, si están debidamente justificados.

B) Por desaparición del centro o unidad de trabajo.

C) Por ascenso escalafonario a que se haya hecho acreedor el trabajador, conforme al dictamen emitido por la Comisión Mixta de Escalafón del DIF.

D) Por dictamen médico emitido por el área de Medicina del Trabajo del ISSSTE.

E) Por enfermedad del trabajador.

F) A solicitud del trabajador debiéndose dar respuesta por escrito en un término máximo de quince días hábiles.

G) Por sanción.

En todos los casos los cambios de adscripción se realizarán tomando en cuenta al Sindicato, siempre y cuando exista solicitud por escrito del trabajador.

ARTÍCULO 67. Los cambios de actividad únicamente se podrán otorgar en los siguientes casos:

A) Por emisión del formato correspondiente expedido por el ISSSTE en los casos de incapacidad parcial permanente que así lo ameriten.

B) Por emisión del documento correspondiente expedido por el ISSSTE en los casos de enfermedad no profesional.

Para efectos de los incisos anteriores y atendiendo el estado de salud del trabajador, la Dirección General de Recursos Humanos a solicitud de la Comisión Central de Seguridad Salud en el Trabajo, podrá otorgar un cambio de actividad provisional en tanto el ISSSTE emita en definitiva el documento médico correspondiente.

ARTÍCULO 68. Se entiende por permuta el cambio recíproco de plaza de igual categoría, sueldo y jornada entre dos trabajadores de base con nombramiento definitivo, sin que este acto implique lesión alguna en sus derechos adquiridos de conformidad a lo previsto en el Reglamento de Escalafón.

ARTÍCULO 69. Para conocer y determinar los derechos de los trabajadores para ocupar plazas por ascensos o permutas, se actuará conforme al procedimiento escalafonario establecido en el Reglamento emitido por la Comisión Mixta de Escalafón y de conformidad a lo previsto en el Título Tercero de la Ley.

SUBSECRETARIA DE EGRESOS
UNIDAD DE POLITICA Y CONTROL PRESUPUESTARIO

CAPÍTULO XIII. DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

ARTÍCULO 70. En materia de riesgos profesionales, se estará a lo dispuesto por la Ley del ISSSTE, la Ley, la Ley Federal del Trabajo y las disposiciones que dicte la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo DIF.

ARTÍCULO 71. En caso de accidente de trabajo, el jefe inmediato del trabajador dará aviso del hecho a la Subdelegación de Prestaciones del ISSSTE que corresponda, dentro de los tres días siguientes al de su conocimiento, en términos de lo dispuesto por el artículo respectivo de la Ley del ISSSTE. La omisión del aviso de referencia, dará lugar al fincamiento de las responsabilidades a que haya lugar.

Para efectos del presente artículo, el área de adscripción del trabajador, atendiendo a la naturaleza del riesgo, levantará en su presencia el acta administrativa respectiva, conjuntamente con la Representación Sindical, documento que deberá ser enviado dentro del plazo de tres días hábiles, contados a partir de su elaboración, a la Dirección General de Recursos Humanos y una copia a la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo, para recabar la documentación requerida por el ISSSTE y éste inicie el proceso de calificación de profesionalidad correspondiente.

En el caso de probables riesgos ocurridos en centros de trabajo foráneos, serán sus Unidades Administrativas las responsables de llevar a cabo el trámite correspondiente, en términos de lo dispuesto en el párrafo anterior.

Al ocurrir un riesgo de trabajo en un lugar donde no existan servicios médicos del ISSSTE, el DIF cubrirá el importe de la atención médica de urgencia o el costo que el trabajador hubiere pagado por su cuenta, previa comprobación

El DIF con la participación de la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo dará cumplimiento de las disposiciones relativas a la prevención de riesgos de trabajo.

El DIF apoyará el trámite administrativo ante el ISSSTE para el pago de los salarios y las indemnizaciones correspondientes, de acuerdo con lo establecido por la ley del citado Instituto,

I. Se dotará a los trabajadores de equipo, accesorios y dispositivos de protección adecuados a la actividad de riesgo de que se trate, mismos que deberán contener todas y cada una de las especificaciones requeridas para su uso;

II. Se editarán y distribuirán carteles, dípticos, trípticos y demás materiales gráficos, alusivos a la prevención de riesgos de trabajo;

III. En los lugares donde exista riesgo, se colocaran avisos que prevengan el peligro y prohíban el acceso a personas ajenas al área

En los sitios señalados en la fracción anterior, se fijarán en lugar visible las disposiciones de seguridad conducentes, a fin de evitar o reducir el riesgo y a la vez se Instalará un botiquín de emergencia, con dotación apropiada para la atención de un posible siniestro.

ARTÍCULO 72. No se consideran riesgos del trabajo:

I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez.

II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la influencia de cualquier tipo de droga no prescrita por médico autorizado, salvo que exista dicha prescripción y que el trabajador haya notificado a su jefe inmediato.

III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí o de acuerdo con otra persona.

IV. Los que sean resultado de un intento de suicidio, efecto de una riña en la que hubiere participado el trabajador u originado por algún delito cometido por éste, siempre y cuando no medie provocación, es decir, en legítima defensa.

CAPÍTULO XIV. DE LAS ENFERMEDADES NO PROFESIONALES

ARTÍCULO 73. En caso de enfermedad no profesional el trabajador tendrá derecho a recibir por parte del ISSSTE:

A) Atención médica: de diagnóstico, de tratamiento, odontológica, consulta externa, quirúrgica, hospitalaria, farmacéutica y de rehabilitación que sea necesaria, en términos de lo previsto por el artículo respectivo de la Ley del ISSSTE.

B) En caso de enfermos ambulantes cuyo tratamiento médico no les impida trabajar, el tratamiento de una misma enfermedad se continuará hasta su curación.

Para los efectos de este Capítulo se entiende por:

I. Enfermedad: la alteración física o mental en el individuo, provocada por una lesión orgánica o funcional, permanente o transitoria, causada por agentes físicos, químicos o biológicos, que puede o no imposibilitarle para el desempeño del trabajo o actividades de la vida diaria y requiere de la atención médica para su prevención, curación o rehabilitación.

II. Comienzo de una enfermedad: la fecha determinada o estimada por el médico tratante o cuando a falta de servicios médicos institucionales en el lugar, el trabajador compruebe el padecimiento.

III. Una misma enfermedad: la alteración física o mental en el individuo generada por la misma causa o agente etiológico, así como las complicaciones o recaídas que se presenten en su curso, inclusive si éstas resultan por efectos de tratamiento médico o quirúrgico.

ARTÍCULO 74. Cuando la enfermedad imposibilite al trabajador para desempeñar su actividad laboral, tendrá derecho a licencia con goce de sueldo o con medio sueldo en los siguientes términos:

SECRETARÍA HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO
SUBSECRETARÍA DE EGRESOS
UNIDAD DE POLÍTICA Y CONTROL PRESUPUESTARIO

I. A los trabajadores que tengan menos de un año de servicio, se les podrá conceder licencia por enfermedad no profesional, hasta quince días con goce de sueldo íntegro y hasta quince días más con medio sueldo.

II. A los trabajadores que tengan de uno a cinco años de servicio, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro y hasta treinta días más con medio sueldo.

III. A los trabajadores que tengan de cinco a diez años de servicio, hasta cuarenta y cinco días con goce de sueldo íntegro y hasta cuarenta y cinco días más con medio sueldo.

IV. A los trabajadores que tengan de diez años de servicios en adelante, hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro y hasta sesenta días más con medio sueldo.

Si al vencer la licencia con medio sueldo continúa la imposibilidad del trabajador para desempeñar su labor, se concederá al trabajador licencia sin goce de sueldo mientras dure la incapacidad hasta por cincuenta y dos semanas de conformidad a lo dispuesto por el artículo respectivo de la Ley del ISSSTE.

Para los efectos de las fracciones anteriores, los cómputos deberán hacerse por servicios continuos o cuando la interrupción en su presentación no sea mayor de seis meses.

La licencia será continua o discontinua, una sola vez cada año contando a partir del momento en que se tomó posesión del puesto.

V. Después de una licencia con goce de sueldo, otorgada en términos de la ley, por enfermedad o maternidad al reintegrarse al servicio, el trabajador ocupará el puesto que desempeñaba en su mismo lugar, horario y funciones.

ARTÍCULO 75. Tendrán derecho a los servicios que señala el inciso A) del artículo 73 de estas Condiciones en caso de enfermedad, los familiares derechohabientes del trabajador consignados en el artículo respectivo de la Ley del ISSSTE.

ARTÍCULO 76. Cuando la situación del trabajador requiera de gestiones especiales en lo relativo al artículo 73 de estas Condiciones, el Titular y el Sindicato procederán de común acuerdo. En algún otro caso se estará a lo dispuesto por el artículo respectivo de este ordenamiento.

CAPÍTULO XV. DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 77. El presente Capítulo tiene por objeto promover en el DIF las acciones preventivas necesarias para abatir la incidencia de riesgos del trabajo, por lo que la Seguridad y Salud en el Trabajo, se normará por lo establecido en la Ley; la Ley del ISSSTE; los Reglamentos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo emitidos por el ISSSTE, DIF y la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo del DIF, aplicándose de forma supletoria en lo que no se oponga a los ordenamientos anteriores, la Ley Federal del Trabajo y sus disposiciones reglamentarias, incluyendo las Normas Oficiales Mexicanas en esta materia.

ARTÍCULO 78. Para la adecuada aplicación de la normatividad antes señalada, se observarán las siguientes disposiciones.

A. El DIF está obligado a:

I. Atender las solicitudes, propuestas y recomendaciones que formule el ISSSTE y el Sindicato.

II. Participar conjuntamente con el Sindicato, en la integración y actualización de las Comisiones Central y Auxiliares de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como vigilar su funcionamiento.

III. Acatar las disposiciones que dicte la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo.

IV. Proporcionar a los integrantes de las Comisiones y a los trabajadores en general, capacitación y adiestramiento propuestos por la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo., para el adecuado ejercicio de sus funciones,

V. Atender las observaciones que hagan las Comisiones, conforme a las actas de verificación que se realicen.

VI. Dar facilidades y permisos a los integrantes de las Comisiones para el desempeño de sus funciones en los centros de trabajo

VII. Proporcionar el espacio y material de trabajo para las reuniones de las comisiones, sin que necesariamente el primero deba ser para uso exclusivo de las mismas.

VIII. Proporcionar a las Comisiones la información que soliciten sobre los procesos de trabajo, las materias primas y sustancias utilizadas en los mismos, las incidencias, accidentes y enfermedades de trabajo y el resultado de las investigaciones practicadas con motivo de los riesgos ocurridos.

IX. Requerir al Sindicato para que nombre a sus representantes en las Comisiones.

X. Realizar de manera permanente las actividades de capacitación y orientación sobre seguridad y salud en el trabajo, propuestas por las Comisiones

XI. Fijar y mantener en lugar visible del centro de trabajo la relación actualizada de los integrantes de las Comisiones, precisando el puesto, turno y área de trabajo de cada uno de ellos, así como los materiales de información de promoción y difusión en la materia.

XII. Colocar y mantener en lugar visible, avisos conteniendo las disposiciones de seguridad conducentes, a fin de evitar o reducir los riesgos, así como las señales relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Igualmente botiquines de emergencia, particularmente en los lugares peligrosos, conforme a la normatividad aplicable.

XIII. Determinar y conservar las condiciones ambientales de los centros de trabajo dentro de los niveles permisibles por las Normas Oficiales Mexicanas.

XIV. Proporcionar con base en las recomendaciones formuladas por la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo y requerimientos técnicos de la Comisión Mixta de Ropa de Trabajo, el equipo de protección personal para el adecuado desempeño de las actividades de los trabajadores, conforme a la normatividad y programas presupuestarios.

B. Los trabajadores en general, tienen prohibido:

I) Fumar, hacer fuego o producir chispas en los centros de trabajo, almacenes y bodegas, donde existan substancias explosivas o inflamables.

II) Abordar o descender de vehículos en movimiento.

III) Viajar fuera de los lugares destinados para ese efecto, en vehículos o elevadores cargados con materiales pesados o peligrosos.

IV) Manejar los vehículos del DIF sin la licencia respectiva y sin la autorización de su superior. Si por instrucciones del jefe correspondiente quien tiene conocimiento de la falta de licencia, el trabajador tiene que hacerlo, la responsabilidad de lo que resulte en caso de accidente será de la Institución.

V) Iniciar labores peligrosas sin portar el equipo de protección personal indispensable para ejecutar el trabajo encomendado, dando el uso adecuado al mismo, previa capacitación.

VI) Manejar vehículos del DIF que no cumplan con el reglamento de tránsito o se encuentren en mal estado.

VII) Hacer uso de máquinas, aparatos o vehículos cuyo manejo no esté puesto a su cuidado.

VIII) Operar máquinas, herramientas, vehículos, instalaciones eléctricas y equipo de trabajo que requiera en el desempeño de sus labores en condiciones impropias o cuyo manejo no le esté encomendado, salvo instrucciones expresas de su jefe inmediato, manifestando el trabajador en ese mismo acto el desconocimiento de esta situación, con la finalidad de que sean tomadas las medidas pertinentes.

La falta de observancia de las medidas para prevenir riesgos de trabajo establecidas en las presentes Condiciones y disposiciones contenidas en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo del DIF, se sujetará a lo previsto por el artículo respectivo de este ordenamiento.

ARTÍCULO 79. El Titular preverá en su presupuesto lo necesario para mejorar las condiciones de trabajo y compensar económicamente a aquellos trabajadores que laboren en unidades de trabajo declaradas nocivo-peligrosas de alto, mediano o bajo riesgo, adquiriendo los derechos adicionales que se señalan en el Manual para Prevenir y Disminuir Riesgos de Trabajo e Indicar el Otorgamiento de Derechos Adicionales, emitido por la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con los estudios que en la materia deberá realizar el DIF, con apoyo de especialistas en la materia, los cuales podrán ser puestos a consideración del ISSSTE para las observaciones pertinentes.

Para los efectos del presente artículo, una vez identificadas las nuevas áreas nocivo peligrosas y realizadas las gestiones pertinentes por el DIF, la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo emitirá la declaratoria correspondiente y procederá a adecuar y aplicar el Manual respectivo.

CAPÍTULO XVI. DE LOS EXÁMENES MÉDICOS

ARTÍCULO 80. Los trabajadores se sujetarán a examen médico en los siguientes casos:

I. Cuando manifiesten que por enfermedad se encuentren imposibilitados para concurrir a sus labores.

II. Cuando se presume que han contraído alguna enfermedad contagiosa, o que se encuentren incapacitados física o mentalmente para el trabajo.

III. En caso de epidemias.

IV. Cuando soliciten cambio de adscripción y/o actividad por enfermedad profesional o accidente de trabajo.

V. Cuando se trate de comprobar que se encuentran bajo los efectos del alcohol o de drogas enervantes.

ARTÍCULO 81. Para proteger la seguridad y la salud tanto del trabajador, como de las personas que reciben los servicios que éstos prestan, se les practicarán exámenes médicos conforme a lo siguiente:

I. Examen médico al ingresar al DIF, consistente en la exploración física correspondiente.

II. Examen médico periódico ordinario, a todos aquellos trabajadores a los cuales se les haya detectado alguna patología incipiente de tipo crónico degenerativo.

III. Examen médico periódico extraordinario a los trabajadores que laboren en áreas declaradas nocivo-peligrosas por la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la realización de estudios de laboratorio y gabinete en su caso, siendo responsabilidad del DIF.

Los trabajadores que laboren en estas áreas y se les detecte alguna enfermedad serán canalizados al ISSSTE, siendo responsabilidad de éste último determinar si existe relación causa-efecto entre la actividad desempeñada y la patología diagnosticada.

Los trabajadores serán cambiados de los lugares considerados insalubres, cuando padezcan enfermedades que se agraven por las condiciones ambientales o por la actividad desempeñada, previa resolución del ISSSTE.

DIF
SUBSECRETARIA DE EGRESOS
UNIDAD DE POLITICA Y CONTROL PRESUPUESTARIO

Asimismo, cuando se demuestre que su permanencia es perjudicial a su salud, la de sus compañeros y la de las personas que reciban sus servicios, los trabajadores antes mencionados, sólo volverán a prestar sus servicios en el lugar de origen o en otro semejante, cuando su estado de salud lo permita, según certificado médico emitido por el ISSSTE. Estos trabajadores conservarán sus condiciones de trabajo adquiridas.

Para efectos de los párrafos anteriores, se dará la debida participación a la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que se realice la investigación de los hechos y en su caso se tomen las medidas preventivas y correctivas correspondientes.

IV. Examen médico de laboratorio y gabinete específicos, cuando se trate de trabajadores que estén involucrados en el manejo y/o procesamiento de alimentos, como lo señala la normatividad de la Secretaría de Salud.

De todo lo anterior, las autoridades deberán brindar las facilidades necesarias para que los trabajadores se practiquen los exámenes médicos de referencia

CAPÍTULO XVII. DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 82. El incumplimiento, por parte de los trabajadores a las obligaciones y prohibiciones contenidas en las presentes Condiciones y que no ameriten la terminación de los

efectos del nombramiento, será sancionado administrativamente por el Titular, de acuerdo a la gravedad de la falta y por conducto de la Dirección General de Recursos Humanos.

Para los efectos del presente Capítulo, cuando de este proceso surjan controversias o no exista claridad, los representantes de cada una de las partes se reunirán a solicitud de la Comisión Mixta de Conciliación y Arbitraje. Se fija como término máximo el de cinco días para que pueda darse una solución conciliatoria. Cuando los representantes de las partes no lleguen a un acuerdo, el procedimiento continuará conforme a lo previsto en las presentes Condiciones.

ARTÍCULO 83. El Titular aplicará las sanciones que procedan de conformidad con el artículo anterior, por conducto de la Dirección General de Recursos Humanos, las cuales consistirán en:

I. Amonestación escrita;

II. Nota de demérito;

III. Suspensión en sueldos y funciones; y,

IV. Cambio de adscripción a centro de trabajo distinto.

ARTÍCULO 84. Se entiende por amonestación escrita a la severa observación que se haga a los trabajadores que incurran en faltas que lo ameriten, de ello se deberá remitir copia para que se integre al expediente del trabajador, a la Comisión Mixta de Escalafón y a la Representación Sindical.

La amonestación por escrito se impondrá al trabajador por las siguientes causas:

I. Cuando no desempeñe sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados.

II. Cuando el trabajador se abstenga de firmar dentro de los tres primeros días del período correspondiente, su tarjeta de control de asistencia o sea omiso para cumplir con las órdenes que se dicten para comprobar su asistencia o firmar las listas correspondientes, en su caso.

III. Cuando haga propaganda de cualquier clase dentro de los edificios y lugares de trabajo, sin la autorización de sus jefes, hecha excepción de la propaganda de carácter sindical estrictamente.

IV. Cuando se demuestre que ha hecho uso indebido o excesivo de los teléfonos.

V. Cuando no trate con cortesía y con diligencia al público y a sus compañeros.

ARTÍCULO 85. Nota de Demérito en la actuación del trabajador, que se impondrá para el caso de reincidencia de las conductas mencionadas en el artículo anterior y además en los siguientes casos:

I. Cuando el trabajador falte de manera injustificada a sus labores dos días dentro del plazo de treinta días, los que se contabilizarán de momento a momento, es decir, a partir de

la primera inasistencia y hasta el treintavo día natural, aplicando únicamente una sola sanción, sin perjuicio de las deducciones en su salario.

II. Cuando dé referencia, con carácter oficial, sobre el comportamiento y servicio de los empleados que hubiere tenido a sus órdenes.

III. Por dar a los vehículos, útiles, herramientas y material de trabajo usos distintos al de aquéllos a que estén destinados.

IV. Cuando no asista a los cursos de capacitación programados que tenga establecidos dentro del horario de labores, siempre y cuando se dé cumplimiento a lo que establece el artículo 63 fracción XIII de estas Condiciones. En caso de inconformidad del trabajador, será la Comisión Mixta de Capacitación y Productividad que determine lo conducente

ARTÍCULO 86. Se impondrá suspensión en sueldo y funciones hasta por un máximo de ocho días, al personal que reincida en lo establecido en las fracciones II, III y IV del artículo 85 o cuando incurra en los siguientes hechos:

I. Se dedique a juegos de azar o a los prohibidos por la Ley, en las instalaciones del DIF.

II. Cuando porte armas de cualquier clase durante las horas de labores, se exceptúa de esta disposición al personal que por razón del trabajo que desempeña, esté autorizado por las autoridades competentes y por el DIF para ello.

III. Cuando desatienda reiteradamente las disposiciones para prevenir riesgos de trabajo, previo dictamen de la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo.

IV. Se impondrá suspensión en sueldo y funciones por un día, sin perjuicio de las deducciones en su sueldo al personal que falte injustificadamente a sus labores tres días dentro del plazo de treinta días, los que se contabilizarán de momento a momento, es decir, a partir de la primera inasistencia y hasta el treintavo día natural, aplicando únicamente una sola sanción.

V. Se impondrá suspensión en sueldo y funciones por dos días, sin perjuicio de las deducciones en su sueldo al personal que falte injustificadamente a sus labores cuatro días dentro del plazo de treinta días, los que se contabilizarán de momento a momento, es decir, a partir de la primera inasistencia y hasta el treintavo día natural, aplicando únicamente una sola sanción.

VI. Se impondrá un cambio de adscripción o suspensión en sueldo y funciones por tres días, sin perjuicio de las deducciones en su sueldo al personal que falte injustificadamente a sus labores de cinco a ocho días dentro del plazo de treinta días, los que se contabilizarán de momento a momento, es decir, a partir de la primera inasistencia y hasta el treintavo día natural, aplicando únicamente una sola sanción.

VII. En los casos de reincidencia por faltas injustificadas y/o retardos se aplicará la sanción que determine la Comisión Mixta de Conciliación y Arbitraje a que hace referencia el artículo 112, fracción VI de estas Condiciones.

ARTÍCULO 87. Será removido el trabajador a centro de trabajo distinto al de su adscripción con el objeto de mantener la disciplina y el buen desarrollo del trabajo, en los casos de reincidencia de las conductas mencionadas en el artículo anterior y cuando haga préstamos con intereses a empleados cuyos sueldos tenga que pagar por ser pagador habilitado, compañero de trabajo, o cuando retenga los sueldos de sus compañeros por encargo o comisión de otra persona, sin que medie orden de autoridad competente.

ARTÍCULO 88. Para la aplicación de las sanciones consignadas en este Capítulo, el jefe inmediato superior, con la intervención del trabajador, el representante sindical, los testigos de cargo y de descargo correspondientes, levantarán el acta administrativa respectiva en el centro de trabajo del probable responsable con la presencia de dos testigos de asistencia.

Para la procedencia del levantamiento del acta administrativa, son requisitos indispensables los siguientes:

A) Que se haya llevado a cabo la constancia de hechos que señala el artículo 22 fracción VII, inciso L), la cual deberá ser agregada a ésta.

B) Para los efectos de la instrumentación del acta administrativa el Secretario General y el trabajador deberán ser notificados mediante citatorio firmado por el jefe inmediato de este último, en un plazo cuando menos con tres días de anticipación, salvo en aquellos casos que el motivo de la falta no lo permita.

Para el caso del procedimiento foráneo bastará oficio de la Dirección General de Recursos Humanos donde se acompañe copia del citatorio al trabajador, dirigido al primero de los nombrados.

C) Para los trabajadores que tengan jornadas especiales de doce y veinticuatro horas, la notificación podrá realizarse cuando menos el último o penúltimo día de labores anterior a la instrumentación del acta administrativa, sin menoscabo del plazo señalado en el párrafo anterior.

D) La Dirección General de Recursos Humanos le permitirá al trabajador y a su representante sindical, el acceso a toda la información relacionada con el hecho que se le imputa, previa solicitud por escrito con cuarenta y ocho horas cuando menos de anticipación a la instrumentación del acta.

E) La Dirección General de Recursos Humanos al calificar el acta administrativa, tomará en cuenta las circunstancias del caso, las pruebas aportadas, la gravedad de la falta, las consecuencias de la misma, la reincidencia, los antecedentes negativos y positivos desde la fecha de ingreso del trabajador al DIF.

Para la aplicación de las sanciones consignadas en estas Condiciones Generales de Trabajo, se estará a lo previsto por "El Reglamento para la aplicación de medidas disciplinarias, sanciones y terminación de los efectos de nombramiento sin responsabilidad para el Titular".

ARTÍCULO 89. La Dirección General de Recursos Humanos se encargará de registrar y ejecutar las sanciones declaradas procedentes conforme a lo dispuesto en estas Condiciones.

CAPÍTULO XVIII. DE LOS PREMIOS, ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS

ARTÍCULO 90. El Titular otorgará Notas Meritorias a los trabajadores de base que cumplan de manera satisfactoria los siguientes factores:

I. Asistencia;

II. Puntualidad;

III. Colaboración, y

IV. Capacitación.

ARTÍCULO 91. Se otorgará una Nota Meritoria por Asistencia, al trabajador que durante el mes acuda a su trabajo, la totalidad de los días en que debe desarrollar su jornada laboral.

Al trabajador que obtenga la Nota Meritoria por Asistencia, se le cubrirán dos días de salario tabular. Si el trabajador hace uso de 2 o más permisos económicos, entonces no se hará acreedor al pago de los días respectivos.

ARTÍCULO 92. Se otorgará una Nota Meritoria por Puntualidad al trabajador que durante el mes a calificar, se presente puntualmente a su trabajo.

Al trabajador que obtenga la Nota Meritoria por Puntualidad, se le cubrirá un día de salario tabular

Si el Trabajador hace uso de retardos, entonces no se hará acreedor al pago del día respectivo.

ARTÍCULO 93. Se otorgará una Nota Meritoria por Colaboración al trabajador que durante el mes, colabore de manera oportuna y espontánea dentro de su jornada laboral en los términos que para tal efecto establezca la Comisión Mixta de Premios, Estímulos y Recompensas.

Al trabajador que obtenga la Nota Meritoria por Colaboración, se le cubrirá un día de salario tabular.

Para efectos del párrafo anterior y en caso de desacuerdo con la calificación prevista en el artículo 95 de estas Condiciones, el trabajador podrá inconformarse ante la Comisión Mixta de Premios, Estímulos y Recompensas del DIF, quien resolverá en definitiva lo conducente de conformidad con las disposiciones reglamentarias aplicables.

0093

La Nota Meritoria por Colaboración se otorgará, aún y cuando el trabajador no haya obtenido las Notas Meritorias por Asistencia y Puntualidad a que se refieren los artículos 91 y 92 de estas Condiciones.

ARTÍCULO 94. Se otorgará una Nota Meritoria por Capacitación al trabajador que durante el mes, demuestre mediante la documentación comprobatoria necesaria, haberse superado en el desempeño de sus funciones, ya sea como trabajador capacitado o capacitador.

Al trabajador que obtenga la Nota Meritoria por Capacitación, se le cubrirá dos días de salario tabular.

La Nota Meritoria por Capacitación se otorgará, aún y cuando el trabajador no haya obtenido las Notas Meritorias por Asistencia, Puntualidad y Colaboración a que se refieren los artículos 91, 92 y 93 de estas Condiciones.

ARTÍCULO 95. Para el otorgamiento de la Nota Meritoria por Colaboración será responsabilidad directa del mando medio o superior a cargo, calificar los factores de evaluación de conformidad con las disposiciones reglamentarias aplicables que para tal efecto establezca la Comisión Mixta de Premios, Estímulos y Recompensas.

En el caso de la Nota Meritoria por Capacitación, se estará a lo dispuesto por la reglamentación correspondiente.

ARTÍCULO 96. La suma de las Notas Meritorias por Asistencia, Puntualidad, Colaboración y Capacitación obtenidas en un mismo mes, genera el pago de hasta seis días de salario tabular, cuyo importe será pagado en efectivo dentro de los treinta días siguientes.

ARTÍCULO 97. Las Notas Meritorias no se otorgarán cuando el trabajador incurra en las siguientes circunstancias:

I. Que falte injustificadamente a sus labores, excepción hecha de las Comisiones Oficiales.

En el caso de la nota meritoria de capacitación, ésta se otorgará siempre y cuando la falta injustificada no sea durante la propia capacitación.

II. Que omita marcar su entrada o salida de labores injustificadamente.

III. Que presente licencias médicas, constancias de tiempo o cuidados maternos expedidos por el ISSSTE, en un mes por más de cinco días hábiles.

IV. Las cuatro notas meritorias se otorgan aún y cuando se haya disfrutado de permisos económicos, y tolerancia por guardería

V. Las Notas Meritorias se otorgarán aún y cuando se haya disfrutado de la tolerancia por guardería.

ARTÍCULO 98. El DIF otorgará a los trabajadores que acumulen mayor cantidad de Notas Meritorias al año, becas escolares en las cantidades proporcionales y montos que en apego a las disposiciones determine la Comisión Mixta de Capacitación y Productividad.

ARTÍCULO 99. Independientemente de los premios, estímulos y recompensas establecidos por la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles señalados en sus capítulos XIV y XV, el Titular premiará en términos de lo dispuesto por el artículo 108, inciso D) de estas Condiciones, a los trabajadores que hasta el día treinta y uno de diciembre de cada año cumplan quince, veinte, veinticinco, treinta, treinta y cinco y cuarenta años de servicios ininterrumpidos al DIF.

CAPÍTULO XIX. DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y ECONÓMICAS

ARTÍCULO 100. El DIF otorgará a sus trabajadores las prestaciones sociales y económicas siguientes:

A) Servicio de reeducación y readaptación de discapacitados en el caso de que el ISSSTE no lo proporcione.

B) Servicio de ambulancia y médico para el centro de trabajo foráneo en donde el ISSSTE no haya establecido sus servicios o subrogado éstos.

C) Inscripción en el Centro de Desarrollo Infantil para los hijos de madres y padres trabajadores, siempre que estos últimos comprueben que las madres de sus hijos laboran en alguna otra Institución o Empresa en la cual no se otorguen estos servicios, o acrediten la custodia de los menores cuya edad será entre cuarenta y cinco días a seis años con límite al cupo de las instalaciones. Cuando las madres y padres trabajadores laboren en el DIF, podrán inscribir únicamente a estos servicios hasta 3 de sus hijos.

Asimismo, las madres y padres trabajadores podrán inscribir en el Horario Asistencial en la Escuela Primaria a sus hijos, siempre que estos últimos comprueben que las madres de sus hijos laboran en alguna otra Institución o Empresa en la cual no se otorguen estos servicios, o acrediten la custodia de los menores con límite al cupo de las instalaciones.

D) Dos uniformes al año a los hijos de las madres y padres trabajadores, que se encuentren inscritos en los Centros de Desarrollo Infantil y Horario Asistencial en la Escuela Primaria.

E) Acceso gratuito a los trabajadores y a sus familias a las bibliotecas, deportivos e instalaciones recreativas del DIF.

F) El DIF otorgará, atendiendo a la situación de cada trabajador, apoyo económico para aparatos ortopédicos de hasta $6,000.00 y hasta $880.00 para anteojos, previa acreditación y reconocimiento profesional del ISSSTE u otra Institución pública especializada, en los términos que para tal efecto establezca la Subcomisión Mixta de Salud en el Trabajo dependiente de la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo del DIF.

ARTÍCULO 101. Con motivo de fin de año, el DIF otorgará a los trabajadores una despensa especial de comestibles y artículos para el hogar o electrónicos, tomando en cuenta la opinión del Sindicato.

ARTÍCULO 102. El DIF impartirá por conducto de la Dirección General de Recursos Humanos a los trabajadores y a sus familiares cursos de orientación médica que básicamente desarrollarán los temas siguientes:

A) Higiene materno-infantil.

B) Información de enfermedades epidémicas y endémicas, según la temporada, y sus medidas preventivas.

C) Medidas de emergencia en caso de accidentes o enfermedades.

D) Razones por las que se debe asistir a las consultas externas o directamente a los hospitales de emergencia.

E) Orientación sobre el embarazo.

F) Alimentación adecuada para los niños y adultos.

G) Razones por las que deben aplicarse vacunas a los niños y a los adultos.

ARTÍCULO 103. El DIF otorgará al Sindicato mensualmente, la cantidad de $100,000.00 (Cien mil pesos 00/100 m.n.), presupuesto que ejercerá de manera independiente para fomentar actividades cívicas, sociales, culturales y deportivas entre los trabajadores.

ARTÍCULO 104. Con motivo del 10 de mayo, cada año el DIF organizará un festival para las madres trabajadores, con obsequios individuales y regalos que se rifarán en dicho acto.

Para tal efecto, será necesario su registro previo ante la Dirección General de Recursos Humanos, en acuerdo con el Sindicato.

ARTÍCULO 105. El DIF en acuerdo con el Sindicato, obsequiará los días seis de enero y treinta de abril de cada año, juguetes a todas las trabajadoras y todos los trabajadores que tengan hijos cuyas edades se encuentren entre los cuarenta y cinco días de nacidos y los doce años. Para tal efecto, será necesario su registro previo ante la Dirección General de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 106. El DIF otorgará a todos sus trabajadores de base, la cantidad de $70.00 (setenta pesos 00/100 M.N.) mensuales o su equivalente en vales para ser canjeados por comestibles en centros comerciales.

ARTÍCULO 107. El DIF proporcionará a sus trabajadores servicio de comedor bajo estrictas normas sanitarias y alimentos con costos mínimos que fijará el Titular escuchando la opinión del Sindicato.

En el marco de la Comisión Mixta de Seguridad y Salud en el Trabajo, se establecerán los mecanismos necesarios para supervisar la calidad y sanidad de los alimentos.

El personal administrativo y profesional tendrá derecho a un alimento; el trabajador manual tendrá derecho a dos alimentos, uno dentro de su horario de trabajo y otro después de su jornada.

En caso de los centros de trabajo foráneos y del Área Metropolitana que no cuenten con servicio de comedor, el DIF proporcionará a los trabajadores adscritos a dichos centros una cantidad mensual de $ 600.00 (Seiscientos pesos 00/100 M.N.), en efectivo como ayuda para alimentación.

ARTÍCULO 108. Además de las prestaciones mencionadas anteriormente, el DIF otorgará lo siguiente:

A) El pago de la prima mensual del seguro denominado seguro institucional de vida o la incapacidad total y permanente, que cubre el fallecimiento del trabajador o la incapacidad total y permanente del mismo dictaminada por el ISSSTE. A este respecto se estará sujeto a los porcentajes y montos que dicte el Ejecutivo Federal.

B) El pago de cuatro meses de sueldo nominal a los familiares del trabajador que llegara a fallecer y que previamente acredite su entroncamiento legal con el trabajador y su dependencia económica.

C) Vestuario y equipo propio para sus labores.

D) La cantidad por servicios ininterrumpidos en el DIF de:

I. $7,000.00 (siete mil pesos 00/100 m.n.) por quince años;

II. $9.000.00 (nueve mil pesos 00/100 m.n.) por veinte años;

III. $11,000.00 (once mil pesos 00/100 m.n.) por veinticinco años,

IV. $13,000.00 (trece mil pesos 00/100 m.n.) por treinta años.

V. $15.000.00 (quince mil pesos 00/100m.n.) por treinta y cinco años

VI. $20.000.00 (veinte mil pesos 00/100m.n.) por cuarenta años.

E) Asimismo, las trabajadoras que en forma ininterrumpida en el DIF hayan cumplido 26 años 6 meses un día y los trabajadores con 28 años 6 meses un día, recibirán por el término de un año una percepción adicional mensual, equivalente a la diferencia económica que existe entre el sueldo tabular mensual que actualmente percibe y el sueldo tabular mensual asignado al rango inmediato superior de la escala del Tabulador General del Gobierno Federal de acuerdo con la rama y grupo que corresponde a su puesto, sin que esto implique cambios de denominación de su puesto actual, adscripción, jornada y horario de labores o funciones que ha venido realizando, ni incida en el sistema escalafonario.

F) Con motivo del día del trabajador DIF, el DIF otorgará a sus trabajadores, seis días de sueldo, además cuatro días adicionales de sueldo base promedio institucional.

SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO
UNIDAD DE POLITICA Y CONTROL PRESUPUESTARIO

G) Otorgará mensualmente a sus trabajadores de base una ayuda de útiles escolares por la cantidad de $500.00 (quinientos pesos 00/100 M.N.).

H) El DIF Otorgara a sus trabajadores de base de manera mensual la cantidad de $480.00 (cuatrocientos ochenta pesos 00/100 m.n.) como Apoyo al Desarrollo Familiar de los Trabajadores de la Asistencia Social.

ARTÍCULO 109. El DIF intercederá porque sus trabajadores cuenten con viviendas baratas y tiendas económicas.

ARTÍCULO 110. El DIF otorgará a sus trabajadores apoyo consistente en la impresión de su tesis profesional o en el costo correspondiente, para obtener título de licenciatura, de postgrado, o de técnico en carrera asociada en Asistencia Social, previa comprobación de ello, sin que exceda de veinticinco ejemplares y en edición rústica económica.

ARTÍCULO 111. El DIF otorgará a sus trabajadores que desempeñen el puesto y/o función de chofer, el equivalente al cien por ciento del costo de las licencias de manejo.

Esta prestación deberá solicitarse con toda anticipación y será concedida solamente al personal en servicio activo cuya licencia de manejo deje de ser vigente.

Los trabajadores que desempeñen el puesto y/o función de chofer deberán ser avalados por el jefe inmediato, cuando en el desempeño de sus labores y con motivo de la operación de un vehículo asegurado, propiedad del DIF sufran un accidente de tránsito ocasionando daños al vehículo o al de terceros, el DIF cubrirá el deducible del seguro de cobertura amplia; en caso de que la póliza de seguro se encuentre vencida, el DIF, se hará responsable de todos los daños sufridos al trabajador, a sus ocupantes y a terceros.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no regirá cuando el trabajador se encuentre al momento del accidente, en estado de ebriedad o bajo la influencia de cualquier tipo de droga no prescrita por médico autorizado.

CAPÍTULO XX. DE LAS COMISIONES MIXTAS

ARTÍCULO 112. En el DIF se establecerán de conformidad al artículo 7 de estas Condiciones, las siguientes Comisiones Mixtas:

I. Bolsa de Trabajo;

II. Escalafón;

III. Capacitación y Productividad;

IV. Seguridad y Salud en el Trabajo;

V. Uniformes, Ropa de Trabajo y Equipo de Protección Personal;

VI. Conciliación y Arbitraje;

VII. Premios, Estímulos y Recompensas; y,

VIII. Fomento de Actividades Cívicas, Sociales, Culturales y Deportivas.

Para la integración y funcionamiento de las Comisiones a que se refiere este artículo, se observarán las siguientes bases:

A) Estarán integradas por un Secretario Técnico y por igual número de representantes institucionales y sindicales. Por cada representante propietario del DIF y del Sindicato, se deberá designar un representante suplente.

B) En cuanto a su funcionamiento y operación, las Comisiones se regirán por sus respectivos reglamentos que serán establecidos y actualizados de común acuerdo, entre el DIF y el Sindicato.

C) Las Comisiones a que se refiere el presente artículo podrán, atendiendo a la materia y al cumplimiento de sus objetivos, apoyarse en Subcomisiones Auxiliares siempre que se encuentren debidamente reconocidas en los reglamentos respectivos.

D) En el caso de la Comisión Mixta de Conciliación y Arbitraje, ésta deberá estar integrada por quien designe el DIF y el Sindicato.

ARTÍCULO 113. La Comisión Mixta de Bolsa de Trabajo es el órgano colegiado encargado de establecer las normas, procedimientos, trámites y requisitos que deberán satisfacer los candidatos para su registro en la bolsa de trabajo, así como la designación para ocupar plazas vacantes de puestos de pie de rama, únicas y escalafonarias desiertas.

Esta Comisión observará lo señalado por el artículo 17 de estas Condiciones, por el Catálogo de Puestos y lo previsto por su Reglamento.

ARTÍCULO 114. La Comisión Mixta de Escalafón, es el órgano colegiado autónomo encargado de establecer las normas, instrumentar el sistema escalafonario y supervisar los procedimientos para la promoción de los trabajadores con nombramiento definitivo o provisional, así como implementar los procedimientos para la promoción de plazas, permutas y cambios de adscripción de conformidad a lo previsto en el inciso C) del artículo 66 de estas Condiciones.

Esta Comisión estará sujeta a lo dispuesto por el Título Tercero de la Ley, Catálogo de Puestos y a su Reglamento respectivo.

ARTÍCULO 115. La Comisión Mixta de Capacitación y Productividad, es el órgano colegiado encargado de aplicar planes y programas permanentes de adiestramiento, capacitación y desarrollo, así como dictaminar el otorgamiento de becas en sus diferentes modalidades, a efecto de elevar la productividad y el nivel de vida de los trabajadores.

ARTÍCULO 116. La Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo, es el órgano colegiado encargado de promover y vigilar el cumplimiento de la normatividad que en esta materia tiene establecida el ISSSTE y el Reglamento de la propia Comisión, así como establecer

las medidas de detección, prevención y corrección de factores de riesgo, a efecto de garantizar los mínimos de seguridad e higiene en beneficio de los trabajadores y de los centros de trabajo.

ARTÍCULO 117. La Comisión Mixta de Uniformes, Ropa de Trabajo y Equipo de Protección Personal, es el órgano colegiado encargado de establecer las normas, procedimientos y catálogos, así como de regular la dotación de uniformes, ropa y equipo de protección personal en la calidad y cantidad que se requieran, tomando en cuenta la normatividad aplicable en la materia, la prestación del servicio asignado y la región geográfica en la que se labore.

ARTÍCULO 118. La Comisión Mixta de Premios, Estímulos y Recompensas, es el órgano colegiado encargado de promover, vigilar y transparentar los procedimientos que en esta materia establecen las presentes Condiciones.

ARTÍCULO 119. La Comisión Mixta de Fomento de Actividades Cívicas, Sociales, Culturales y Deportivas, es el órgano colegiado encargado de establecer las acciones que auxilien e impulsen la organización, desarrollo y difusión de dichas actividades en el DIF.

ARTÍCULO 120. La Comisión Mixta de Conciliación y Arbitraje, es el órgano encargado de analizar los conflictos laborales que se susciten entre el DIF y los trabajadores, con la participación que corresponda al Sindicato, conforme al Reglamento que al efecto se emita.

ARTÍCULO 121. Para efectos de la fracción IV del artículo 20 de las presentes Condiciones, el DIF a través del Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato, entregará la cantidad de $40,000.00 (Cuarenta mil pesos 00/100 M.N.) mensuales, en término de las disposiciones aplicables y sujeto a la disponibilidad presupuestal, a efecto de que los trabajadores que en ejercicio de sus funciones requieran de asesoría jurídica permanente, sean representados por esa Organización Sindical en procedimientos de orden penal, laboral, civil, administrativo, etc. Por incurrir en responsabilidad.

ARTÍCULO 122. El DIF y el Sindicato sumarán esfuerzos para fomentar una cultura de trabajo orientada a mejorar la productividad y la calidad de los servicios, de tal suerte que los trabajadores comprendan que el bienestar económico depende del mejoramiento de los mismos y que sin este requisito no será posible su consolidación y desarrollo. En términos de lo dispuesto por el artículo 91 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 constitucional, estas Condiciones Generales de Trabajo se sujetarán a las previsiones presupuestarias que al efecto autorice anualmente la H. Cámara de Diputados en el Presupuesto de Egresos de la Federación, al Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Quedan derogadas las anteriores "Condiciones", aprobadas por la Secretaria de Hacienda y Crédito Público en fecha doce de abril de dos mil doce, por oficio 307-A-1665, así como todas las disposiciones que se opongan a lo dispuesto en las presentes Condiciones.

SEGUNDO.- El Titular preverá la impresión de ejemplares suficientes de las presentes Condiciones, haciendo la entrega correspondiente al Sindicato para su difusión entre los trabajadores.

TERCERO.- Los nuevos reglamentos a que se refiere el Capítulo Vigésimo de las presentes Condiciones serán elaborados conjuntamente entre la autoridad y el Sindicato. Por lo que respecta a los reglamentos ya existentes serán revisados y actualizados conforme a lo ordenado en las presentes Condiciones.

El Titular y el Sindicato dispondrán de un plazo de ciento ochenta días naturales, contados a partir de que sean depositadas las presentes Condiciones, para elaborar "El Reglamento para la aplicación de medidas disciplinarias, sanciones y terminación de los efectos de nombramiento sin responsabilidad para el Titular" que corresponda a las disposiciones que se encuentran en los Capítulos Quinto, Décimo y Décimo Séptimo de estas Condiciones, en tanto, se seguirán aplicando las disposiciones y reglas anteriores a la presente actualización.

CUARTO.- Las presentes Condiciones surtirán efectos a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal con fundamento en lo dispuesto por el artículo 90 de la Ley.

SECRETARIA
DE
HACIENDA Y CREDITO PÚBLICO
SUBSECRETARIA DE EGRESOS
UNIDAD DE POLITICA Y CONTROL PRESUPUESTARIO

Ciudad de México, a cinco de abril de dos mil dieciséis.

Agréguese a sus autos el escrito y anexos presentados el diez de febrero de dos mil dieciséis, que suscribe Jorge Bucio Guzmán, en su carácter de Director Jurídico Institucional y apoderado del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, personalidad que acredita con copia certificada de su nombramiento expedido por el Oficial Mayor de la Institución referida y en términos de la copia certificada instrumento notarial número noventa y cinco mil doscientos cuarenta y tres, de trece de noviembre de dos mil quince, que exhibe y del cual solicita su devolución previa copia certificada que obre en autos. En términos del escrito referido, exhibe para su depósito las Condiciones Generales de Trabajo, que regirán las relaciones laborales entre el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia y sus trabajadores de base.

Con fundamento en los artículos 124, fracción V y 124-A, fracción III de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Pleno de este Tribunal provee:

Analizadas las Condiciones Generales de Trabajo que se acompañan al escrito que se provee, consta que Laura I. Vargas Carrillo, en su carácter de Directora General del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, expidió las Condiciones Generales de Trabajo que regirán las relaciones laborales entre la precitada Institución y sus trabajadores de base, tomando en cuenta la opinión del Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, cuyas prestaciones económicas fueron autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, según el oficio número 307-A.-0101 del veintiuno de enero de dos mil dieciséis, que se acompaña, por lo que, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 87, 88, 90 y 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ténganse por depositadas y registradas las Condiciones Generales de Trabajo del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, que regirán las relaciones laborales con sus trabajadores de base a partir de su depósito y registro en este Tribunal.

Con el escrito de referencia, sus anexos y el presente proveído, fórmese y regístrese el expediente C.G.T. 7/16 (R.S. 61/64) relativo al depósito y registro de las Condiciones Generales de Trabajo del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia y hágase

saber a las partes que a partir del presente proveído, los documentos y promociones que exhiban relacionados con prestaciones contenidas en las Condiciones Generales de Trabajo de la Institución referida, deberán dirigirlos al expediente citado al rubro.

Téngase al promovente señalando domicilio para oír y recibir notificaciones, el ubicado en Prolongación Xochicalco, número 947, primer piso, Colonia Santa Cruz Atoyac, Delegación Benito Juárez, en esta Ciudad de México y autorizados para los mismos efectos a Éric Gallo Padilla, Víctor Martínez Corona, Berenice Tovar Jaimes, María Reyna García Barrera, Alfredo Moisés Reyes Hinojosa, Luis Alberto Hernández Martínez y Guillermo del Monte Cortés.

Con fundamento en el artículo 695 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la ley de la materia, devuélvase al ocursante el documento que indica y que acompaña al ocurso que se provee y entréguesele, previa copia certificada del mismo, identificación y acuse de recibo que obren en autos para constancia.

Con fundamento en el artículo 723, de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la ley de la materia, expídanse al ocursante las copias certificadas que solicita y entréguense a las personas autorizadas, previa identificación y acuse de recibo que obre en autos para constancia.

NOTIFÍQUESE POR ESTRADOS.- Así lo resolvió por **U N A N I M I D A D** de votos, el Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en sesión celebrada en esta fecha.- El Presidente del Tribunal.- El Secretario General de Acuerdos.- Doy fe.

EL MAGISTRADO PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

LUIS GERARDO DE LA PEÑA GUTIÉRREZ

PRIMERA SALA
MAGISTRADO PRESIDENTE

VÍCTOR MARIEL SOULÉ

MAGISTRADO REPRESENTANTE DEL GOBIERNO FEDERAL

MAGISTRADA REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

JOSÉ LUIS SOTO MIRANDA

IRMA RAMÍREZ SÁNCHEZ

ESTA FOJA CORRESPONDE AL ACUERDO PLENARIO DEL CINCO DE ABRIL DE DOS MIL DIECISÉIS, EMITIDO EN EL EXPEDIENTE CITADO AL RUBRO.

SEGUNDA SALA
MAGISTRADO PRESIDENTE

EDUARDO RAFAEL CARDOSO VALDÉS.

MAGISTRADO REPRESENTANTE DEL GOBIERNO FEDERAL

SALVADOR OYANGUREN GUEDEA

MAGISTRADO REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

JUAN BAUTISTA RESÉNDIZ

TERCERA SALA
MAGISTRADO PRESIDENTE

MIGUEL ÁNGEL GUTIÉRREZ CANTÚ

MAGISTRADA REPRESENTANTE DEL GOBIERNO FEDERAL

MÓNICA ARCELIA GÜICHO GONZÁLEZ

MAGISTRADO REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

JOSÉ JUAN RENATO ESTRADA ZAMORA

CUARTA SALA
MAGISTRADO PRESIDENTE

MARIO EMILIO GARZÓN CHAPA

MAGISTRADO REPRESENTANTE DEL GOBIERNO FEDERAL

NICÉFORO GUERRERO REYNOSO

MAGISTRADO REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

HUMBERTO CERVANTES VEGA

QUINTA SALA
MAGISTRADO PRESIDENTE

CARLOS FRANCISCO QUINTANA ROLDÁN

MAGISTRADA REPRESENTANTE DEL GOBIERNO FEDERAL

MARÍA DEL ROSARIO JIMÉNEZ MOLES

MAGISTRADA REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

ROCIO ROJAS PÉREZ

SEXTA SALA
MAGISTRADO PRESIDENTE

ALFREDO FREYSSINIER ALVAREZ

MAGISTRADO REPRESENTANTE DEL GOBIERNO FEDERAL

ERROL OBED ORDÓÑEZ CAMACHO

MAGISTRADO REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

JUAN MANUEL ESPINOZA ZAVALA

SEPTIMA SALA
MAGISTRADO PRESIDENTE

FERNANDO IGNACIO TOVAR Y DE TERESA

MAGISTRADO REPRESENTANTE DEL GOBIERNO FEDERAL

GUSTAVO KUBLI RAMÍREZ

MAGISTRADO REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

JORGE ALBERTO HERNÁNDEZ CASTILLÓN

OCTAVA SALA
MAGISTRADO PRESIDENTE

ALEJANDRA HERMENEGILDO HERNÁNDEZ
En ausencia del Magistrado Presidente, de conformidad con el artículo 119, segundo párrafo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

MAGISTRADO REPRESENTANTE DEL GOBIERNO FEDERAL

ISRAEL REQUENA PALAFOX

MAGISTRADO REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

ÁNGEL HUMBERTO FÉLIX ESTRADA

EL SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS

GARY JORGE PÉREZ GRIJALVA

DEPÓSITO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

GJPG/BTA
CGT 7-16 RS 61-64 PROM 18171 DEPOS CGT

Con fecha Quince de Abril de 2016 se notificó a las partes el acuerdo que antecede, por los estrados de este H. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Conste.

El Secretario General de Acuerdos.

LIC. GARY J. PÉREZ GRIJALVA